BUKU AJAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

Editor : Mar'ie Mahfudz Harahap

Arifuddin Muda Harahap

BUKU AJAR
HUKUM KETENAGAKERJAAN

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan ini. Tidak lupa Shalawat dan salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan petunjuk dari Allah SWT untuk kita semua sebagai ummatnya, beliau telah menyampaikan syari'ah secara sempurna dan satu-satunya karunia paling besar bagi seluruh alam semesta. Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada keluarga, para sahabat, kerabat, dan semua pihak yang telah mendukung serta membantu proses penyelesaian buku ini

Buku ini disusun penulis dengan dasar fikir bahwa keberadaan pekerjadan pengusaha menjadi faktor yang krusial dalam dunia industri dimanapun, tak terkecuali di Indonesia. Tanpa pekerja, pengusaha tidak bisa menjalankan usahanya dengan baik, di sisi lain, pekerja juga tidak bisa bertindak seenaknya ketika melaksanakan kewajiban di tempat kerja, begitu juga pengusaha tidak bisa begitu saja memperlakukan pekerja layaknya bukan manusia. Karena itu, perlu ada hukum yang secara khusus

mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha

Atas dasar pertimbangan tersebut di atas, disusunlah buku ini agar kemudian dapat dijadikan sebagai sumber ilmu dalam rangka memberikan pemahaman kepada semua pihak terkait dengan hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia khususnya dalam pembeajaran dan perkuliahan mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan.

Sebagai seorang manusia yang memiliki keterbatasan, buku ini tentunya tidak akan menjadi utuh seperti yang ada dihadapan pembaca tanpa ada bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih menjadi momentum yang teramat berharga sebagai ungkapan rasa sukur kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian buku ini.

Medan, Januari 2023

Arifuddin Muda Harahap

Penulis

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan karunia terselesaikan buku ajar dari sdr. Arifuddin Muda Harahap. Buku ini disajikan sebagai bahan masukan dan dan pembelajaran pada mata kuliah hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia saat ini.

Menarik melihat penyajian dalam buku ini mengkaji hukum ketenagakerjaan yang akan disampaikan pada perkuliahan yang apabila dibaca ringan terasa materi pembelajarannya, tidak sampai di situ saja namun juga dilengkapi dengan tugas-tugas yang hadir untuk memantapkan pemahaman dan wawasan mahasiswa untuk memahami hukum ketenagakerjaan. Di sisi lain buku ajar ini juga disajikan dengan teknik dan gaya penulisan agar dapat memperkuat pemahaman pembaca dengan gaya bahasa-bahasa yang lugas dan mudah dipahami.

Semoga ada manfaatnya dalam menambah berbagi referensi lainnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan

Medan, Januari 2023

Mar'ie Mahfudz Harahap

Editor

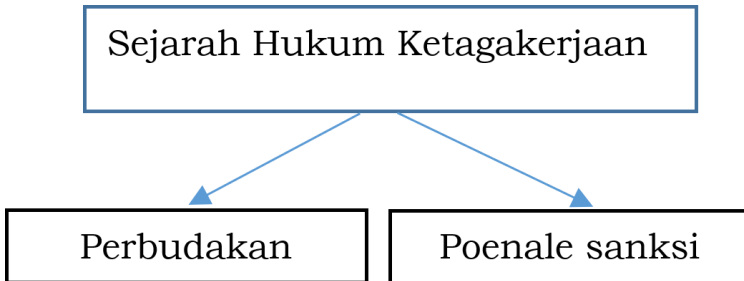
DAFTAR ISI

BAB 1

SEJARAH HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

Kompetensi Dasar

Mahasiswa dapat menjelaskan dan memahami Sejarah Humum Ketenagakerjaan.

Peta Konsep

Pendahuluan

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan yang ada, riwayat hubungan ketenagakerjaam di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram, yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi.

Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk ha katas kehidupannya.

Mereka merupakan buruh pada zaman tersebut dan sebagai upahnya mereka menerima makan, pakaian dan perumahan. Upah berupa uang biasanya tidak diberikan kepada mereka. Orang lain atau nadan tersebut merupakan majikan yang berkuasa penuh mutlak tak terbatas bahkan menguasai pula hidup-mati para budak.

Kegiatan Pembelajaran 1: Sejarah Hukum Ketenagakerjaan Secara Umum

Riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan munculnya zaman perbudakan, kerja *rodi* dan *poenale* sanksi (sanksi poenale]. Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selaln herkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh dalam masyarakat. Para

pekerja yang semula bekerja di sektor pertanian, mulai bergeser ke sektor industri yang tumbuh secara pesat dengan berdirinya berbagai perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan dapat dilihat dari sebelum terjadi hubungan kerja, artinya seseorang akan mencari pekerjaan atau calon tenaga kerja. Calon tenaga kerja dapat dikatakan sebagai pengangguran, yang berarti belum mendapatkan pekerjaan di dalam maupun di luar negeri dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Penyedian lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak.[1] Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dan kebijaksanaan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan kerja.

Mereka ini merupakan buruh pada zaman tersebut dan sebagai Upahnya mereka menerima makan, pakaian dan perumahan. Upah berupa uang biasanya tidak diberikan kepada mereka. Orang lain atau badan tersebut Peraturan perundang-undangan yang

mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh dalam masyarakat. Para pekerja yang semula bekerja di sektor pertanial'l. \nulai bergeser ke sektor industri yang tumbuh secara pesat dengan Berdirinya berbagai perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan dapnt dillhat darl sehelum terjadi hubungan kerja. artmya scseorang akan mcncari pekerjaan atau calon tenaga keria. Calon tenaga kerja dapat dikatakan sebagai pengangguran. yang berarti belum mendapatkan pekerjaan di dalam maupun di luar negeri dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Penyedian lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesual yang diamanatkan dalam UndangUndang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang Iayak.' Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dan kebijaksanaan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan kerja.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh dalam masyarakat. Para pekerja yang semula bekeria di sektor pertanian, mulai bergeser ke sektor industri yang tumbuh secara pesat dengan berdirinya berbagai perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan dapat dilihat dari sebelum terjadi hubungan kerja, artinya seseorang akan mencari pekerjaan atau calon tenaga kerja. Calon tenaga kerja dapat dikatakan sebagai pengangguran, yang berarti belum mendapatkan pekerjaan di dalam maupun di luar negeri dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Penyedian lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam UndangUndang Dasar 1945 P353! 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak.3 Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dan kebijaksanaan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan kerja.

Dikaikan dengan sistem perbudakan, menurut studi kepustakaan para budak di Indonesia iika dibandingkan dengan di negara-negara lain dahulu iauh lebih baik berkat aturan adat yang tidak sekejam seperti di negara-negara tersebut. Namun demikian, para budak itu milik orang lain tidak hanya berekonomiannya saja, melainkan juga hidup-matinya terletak di tangan orang yang memiliki mereka, misalnya pada tahu,l 1877, pada waktu meninggalnya seorang raja di Sumba, 100 (seratus) orang dibunuh agar raja tersebut di alam baka nanti akan mempunyai cukup pengiring, pelayan dan pekerja-pekerja lainnya.

Perbudakan yang juga diartikan suatu keadaan dimana seseorang disebut sebagai budak dan melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain. Para budak diwajibkan untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya, pemilik budak merupakan satu-satunya pihak yang dapat mendominasi antara pemberi dan penerima pekerjaan. Pemberian yang diterima budak seperti makan dan pemondokan bukan merupakan kewajiban dari pemilik budak me1ainkan hanya merupakan kebijaksanaan sebagai belas kasihan saja.

Perbudakan yang terjadi zaman dulu disebabkan karena para raja, pengusaha mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdi kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banya yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup tumbuh dengan subun

Perbudakan sebagai bentuk pengerahan tenaga kerja yang tidak manusiawi dan tercela tersebut mulai mendapatkan perhatian dari Gubernur Jendral Inggris yang berkuasa saat itu, yaitu T.S. Raffles yang dikenal anti perbudakan, upaya untuk penghapusan perbudakan saat itu yang dilakukan dengan mendirikan suatu lembaga yang disebut *The java Benevolent Institution* tahun 1816. Namun, sebelum lembaga ini mencapai hasilnya, lnggris sudah meninggalkan Hindia Belanda.

Setelah Indonesia kembali diserahkan kepada Belanda, usaha penghapusan perbudakan oleh T. S. Raffle mendapat perhatian dari pemerintah Hindia Belanda, Segala peraturan perundang-undangan dikeluarkan untuk secara bertahap menghapuskan perbudakan, sampai akhirnya tahun 1836

dikeluarkan Reglement Regerings (RR) 1836 yang dilanjutkan dengan RR 1854 dalam pasal 115-117 yang dengan tegas menghendaki agar perbudakan segera dihapuskan paling lambat tanggal 1 Januaru 1860.

Kegiatan Belajar 2: Rodi (Kerja Paksa) dan Poenale Sanksi

1. Rodi (Kerja Paksa)

   Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan di Iuar hams perikemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di lawa, rodi itu dilakukan unmk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, para kepala dan pegawai serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya. Hendrik Willem Daendels (18071811) terkenal dengan kerja paksanya untuk membuat ialan dari Anyer sampai Banyuwangi, dan pada waktu pengerjaannya, jumlah penduduk yang mati karenanya tidak terhitung.

Imam Soepomo' membagi rodi dalam 3 (tiga) ienis, yaitn:

a. Rodi *gubernurnemen* adalah rodi untuk para gubernur dan para pegawainya;

b. Rodi perorangan adalah rodi untuk kepentingan kepala dan pembesar-pembesar Indonesia;

c. Rodi desa adalah rodi untuk kepentingan desa.

Pada masa pendudukan lnggris di bawah T. S. Raffles, rodi dinyatakan tidak boleh dijalankan karena sangat menggangu ketentraman penduduk dan banyak menimbulkan korban bagi penduduk.

2. Poenale Sanksi

Poenale sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan *Agrarische Wet* Tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar. Untuk menjamin perusahaan ini mendapatkan buruh yang tetap dapat melakukan pekerjaan, maka di dalam *Algemenen Politie Strafreglement* dicantumkan ketentuax, (Stb 1872 No. 111) yang menetapkan bahwa buruh yang tiada dengan alasan yang

dapat diterima, meinggalkan atau menolak melakukan pekerjaan dapat dipidana dengan denda antara Rp16,- samapai Rp25,- atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari. Pengenaan hukuman kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan inilah yang disebut ”Poenale Sanksi".

Poenale sanksi inl pada hakikatnya sangat menekan para tenaga kerja, karena adanya ketentuan:

a. Buruh hanya boleh meninggalkan tempat kerja jika ada izin tertulis dari pengusaha administratur atau pegawai yang diberi wewenang untuk itu, tenaga kerja yang keluar tanpa izin atau melarikan diri dikenakan denda sebanyak-banyaknya 50 guilden, atau hukuman kerja 1 (satu) tahun tanpa upah, namun tetap diberi makanan;

b. Tenaga kerja yang tidak melakukan kewajibannya secara teratur akan dikenakan sanksi sebagaimana diatas;

c. Dalam hal tenaga kerja mendapat izin utnuk meninggalkan temapat pekerjaan, tenaga

kerja tersebut harus membawa atau melengkapi dirinya dengan kartu pengenal, yang selain berisikan identitas dirinya, juga berisikan tanggal dimulainya hubungan kerja. lamanya izin meninggalkan tempat kerja, dan nama perusahaan tempatnya bekerja. Pelanggaran atas ketentuan ini kepada tenaga kerja dikenakan sanksi berupa denda sebesar 25 guilden atau bekerja tanpa upah selama 12 (dua belas) hari;

d. Tenaga kerja yang masih terkait hubungan kerja, terkena hukuman pidana penjara (melawan hukum) karena kejahatan. setelah mendapat kebebasan, polisi wajib mengembalikannya k8 tempat kerja. Masa kerja tenaga kerja tersebut tidak diperhitungkan sebagai masa kerja selama dipenjara;

e. Tenaga kerja dengan alasan apapun tidak dibenarkan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PH K) secara sepihak;

f. Masyarakat umum tidak diperkenankan memberikan pondokan kepada tenaga kerja

yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin dan tidak membawa tanda pengenal.

Ketentuan-ketentuan tersebut jelas sangat merugikan tenaga kerja karena sangat bertentangan dengan hak asasi manusia. Atas dasar itulah, pemerintah Hindia BeIanda mengeluarkan Staatsblad 1941 No. 514 yang secara yuridis menghapus poenale sanksi sejak tanggal 1 Januari 1942.

Gambaran ketiga jenis bentuk hubungan kerja di atas menunjukkan bahwa riwayat perburuhan dimulai dari peristiwa pahit yang dilakukan oleh para pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para budak pada masa itu tidak diberikan hak apa pun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk menaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak asasinya sebagai manusia. DaIam hukum perburuhan dikenaI istilah "Panca Krida Hukum Perburuhan" yang merupakan perjuangan yang harus dicapai, yaitu:

a. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan dan penghambaan.

b. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.

c. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari poenale sanksi.

d. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.

e. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Krida satu sampai dengan krida ketiga secara yuridis pada saat sekarang sudah hiIang bersamaan dengan dicetuskannya Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945 dan sehari kemudian tanggal 18 Agustus ditetapkannya UUD 1945 yang di daIam Pasal 27 ayat (1) memuat jaminan kesamaan hak warga negara daIam hukum dan pemerintahan. Sedangkan krida ke empat sampai saat ini setidak-tidaknya dari kajian empiris atau sosiologis belum dapat dicapai, sebagai contoh masih banyak terjadi PHK yang disebabkan adanya tuntutan dari pihak buruh/pekerja untuk memperjuangkan hak-hak normatifnya berbuntut pada PHK. Karena itu kondisi yang terjadi saat ini

masih banyak diantara para buruh/pekerja yang tidak berani menuntut hak-haknya meskipun belum sesuai dengan aturan yang ada, karena alasan kIasik takut di PHK.

Sedangkan krida kelima yakni mmberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha merupakan citra hukum (*iuscontituendum*) dibidang perburuhan dan merupakan tujuan akhir yang akan dicapai.

Untuk mencapai krida keempat yakni membebaskan buruh/pekerja dari rasa takut kehilangan pekerjaan, maupun krida kelimamemberikan posisi yang seimbang Antara buruh/pekerja dan pengusaha, menurut hemat penulis ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yakni:

a. Pemberdayaan serikat buruh/pekerja ditingkat unit/perusahaan. Serikat buruh/pekerja diungkat unit/perusahaan perlu dibentuk dan diberdayakan untuk memberikan pemahaman terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan buruh/pekerja. Bahkan serikat buruh/pekerja yang ada di unit/pcrusahaan dapat melakukan kontrak

keria bersama dengan pihak unit/perusahaan, sehingga jika ada permasalahan yang timbul pada pihak buruh/pekeria dapat diselesaikan oleh serikat buruh/pckerja tersebut. Dengan adanya serikat buruh/pekerja Juga dapat memberikan pencerahan bagi buruh/pekerja tentang hak dan kewajibannya sebagai buruh/pekeria di unit/perusahaan, oleh karena itu buruh/pekerja harus mengetahui pentingnya pembentukan serikat buruh/pekerja ditempat mereka bekeria. Pada Sisi lain para pengusaha juga perlu bekerja sama dengan serikat buruh/pekerja yang ada di perusahaannya. sehingga ketika ada permasalahan yang terkait dengan buruh/pekerja dapat diselesaikan secara internal.

b. Pelaksanaan Penegakan Hukum (*Law Enforcement*) memiliki peran panting dalam mengatur hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha, sehingga pengusaha yang diposisikan sebagai penentu dalam perusahaan tidak melakukan tindakan

yang merugikan para pekeria. Pelaksanaan penegakan hukum juga dapat mencegah terjadinya diskriminasi terhadap pekerja. Dinas Tenaga Keria sebagai regulator dibidang ketenagakerjaan hams berani menindak pengusaha yang tidak menialankan aturan hukum ketenagakeriaan. Mengingat permasalahan ketenagakerjaan sangat kompleks, maka diharapkan para pengawas dari pemerintah hendaknya melaksanakan kegiatan pengawasannya secara maksimal.

Rangkuman

Perbudakan diartikan dengan suatu keadaan dimana seseorang disebut sebagai budak dan melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain. Para budak diwajibkan untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya, pemilik budak merupakan satu-satunya pihaK yang dapat mendominasi antara pemberi dan penerima pekerjaan. Pemberian yang diterima budak seperti makan dan pemondokan bukan merupakan kewajiban dari pemilik budak melainkan hanya merupakan kebijaksanaan sebagai belas kasihan saja.

Penegakan Hukum (*Law Enforcement*) memiliki peran penting dalam mengatur hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha, sehingga pengusaha yang diposisikan sebagai penentu dalam perusahaan tidak melakukan tindakan yang merugikan para pekerja. Pelaksanaan penegakan hukum juga dapat mencegah terjadinya diskriminasi terhadap pekerja. Dinas Tenaga Kerja sebagai regulator dibidang ketenagakerjaan harus berani menindak pengusaha yang tidak menjalankan aturan hukum ketenagakerjaan. Mengingat permasalahan ketenagakerjaan sangat kompleks, maka diharapkan para pengawas dari pemerintah hendaknya melaksanakan kegiatan pengawasannya secara maksimal.

Tugas-Tugas

1. Apakah yang dimaksud dengan perbudakan?
2. Apakah wewenang majikan terhadap budaknya?
3. Apakah yang dimaksud dengan Rodi (Kerja Paksa) dan Poenale Sanksi?
4. Apakah Hubungan antara sejarah hukum ketenagakerjaan dengan perbudakan, Rodi (Kerja Paksa) dan Poenale Sanksi?

Daftar Pustaka

Daliyo, LB. Pengantar Ilmu Hukum-Buku Panduan Mahasiswa , Cet. III, (Iakarta: PT Gramedia. 1994)

Halim A. Ridwan, *Hukum Peburuhan Dalam Tannya Jawab*, Cet II, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 1990)

lman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet. XIII, (Jakarta: Djambatan, 2003)

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008)

Undang-Undang Dasar 194$ Amandemen IV.

Zainal Asyhadie. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2007)

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,* (Jakarta: PT. Raia Grafmdo, 1993)

Catatan:

Lihat Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen IV.

Lihat Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen IV.

Lihat Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen IV.

Ibid, hal, 11

lman Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan,* Cet. XIII, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal, 23

Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007) hal, 11

Imam Soepomo, Op. Cit, hal, 20

Lalu Husni, Loc. Cit., hal. 3

Zaeni Asyhadie, Loc. Cit., hal, 15

BAB 2

HUKUM KETENAGAKERJAAN

Kompetensi Dasar

Mahasiswa mampu menelaah dan mendeskripsikan HukumKetenagakerjaan dengan baik dan benar.

Peta Konsep

Pendahuluan

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga keria selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh dalam masyarakat. Para pekerja yang semula bekeria di sektor pertanian, mulai bergeser ke sektor industri yang tumbuh secara pesat dengan berdirinya berbagai perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan dapat dilihat dari sebelum terjadi hubungan kerja, artinya seseorang akan mencari pekerjaan atau calon tenaga kerja. Calon tenaga kerja dapat dikatakan sebagai pengangguran, yang berarti belum mendapatkan pekerjaan di dalam maupun di luar negeri dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Penyedian lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dan kebijaksanaan untuk memberikan perlindugan dan kesempatan kerja.

Kegiatan Belajar 3, 4, 5: Pengertian, Peraturan Ketenagakerjaan, Sifat dan Tujuan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkemhbngan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh dalam masyarakat. Para pekerja yang semula bekerja di sektor pertanian, mulai bergeser ke sektor industri yang tumbuh secara

pesat dengan berdirinya berbagai perusahaam perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan dapat dilihat dari sebelum terjadi hubungan kerja, artinya seseorang akan mencari pekerjaan atau calon tenaga kerja. Calon tenaga kerja dapat dikatakan sebagai pengangguran, yang berarti belum mendapatkan pekerjaan di dalam maupun di luar negeri dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam UndangUndang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dan kebijaksanaan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan kerja.

Dalam konteks industri, proses produksi yang makin maju dan berkembang tentunya prusahaan akan membutuhkan tenaga kerja yang terampi] maupun kurang terampil, bahkan yang tidak memiliki keahlian sama sekali. Proses itu tidaklah bisa dihindarkan.2

Pemerintah sebagai stabilsator dan dinamisator di bidang ketenagakerjaan telah berusaha mengeluarkan peraturan-peraturan yang mengatur sejak seseorang mulai mencari pekerjaan samapai timbulnya masalah hubungan kerja dan berakhirnya hubungan negara kerja. Di sisi lain, hukum ketenaga kerjaan tidak semata-mata bersifat perdata, tetapi juga bersifat publik. Oleh knrena itu, untuk Iebih memahami lebih lanjut tentang hukum ketenagakerjaan ini, maka akan diuraikan mengenai apa yang disebut dengan hukum dan ketenagakerjaan.

1. Istilah dan Pengertian

   Ada beberapa definisi dari hukum dari para ahli, dimana mereka melakukan penelitian dan merumuskannya, antara lain:

   a. Mr. lwa Kusuma Sumantri

      Beliau mengatakan bahwa hukum adalah peraturan yang mengatur kelakuan manusia yang berlakunya dikuatkan oleh kekuassaan negara, ditetapkan dalam undang-undang atau tumbuh sendiri di dalam masyarakat dan dikuatkan oleh negara.

b. Land

Hukum adalah seperangkat peraturan yang harus dipatuhi oleh manusia di dalam masyarakat.

c. Hobbes

Hukum adalah kebebasan untuk berbuat sesuatu.

Definisi-definisi hukum yang dikemukakan oleh para ahli belum secara pasti menjadi pedoman yang sempuma atau paling tidak dapat memberikan gambaran dan acuan definisi tentang hukum. Prof. Mr. LJ. Van Apeldorn, mengatakan definisi hukum dari para ahli hukum tersebut belum sempurna karena pengertian hukum cakupannya sangat luas penuh keanekaragaman dan variasi-variasi serta menggambarkan kenyataan dan faktor secara benar dan harus mencakup semua di dalam satu rumusan.

Di samping para pakar hukum mendefenisikan hukum secara umum, beberapa pakar hukum juga memberikan defenisi hukum ketenagakerjaan, antara lain

a. Menurut Daliyo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan dibawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.

b. Menurut Ridwan Halim, hukum perburuhan adulah peraturan peraturan hukum yang mengatur hubungan kterja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.

c. Menurut Asikin, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.

d. Menurut Sendjun Manulang, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja itu.

e. Menurut CST Kansil, hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.

f. Menurut Soepomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

g. Menurut Soepomo, hukum perburuhan bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, hubungan antara buruh dengan buruh dan hubungan antara buruh dengan penguasa.

h. Menurut Soetikno, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang setara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang Iain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut~paut dengan hubungan kerja tersebut.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUTK) menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan meliputi:

a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis

b. Pengaturan tentang hubungan keria antara pekerja dan pengusaha.

c. Pengaturan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

d. Mengatur perlindungan pekerja dalam hal pengupahan. kesehatan, serikat pekerja dan lain sebagainya.

Dengan demikian, menurut penulis hukum ketenagakeriaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekeria/buruh, hubungan antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha dan hubungan antara buruh/pekerja, majikan/pengusaha dengan

pemerintah yang menyangkut segala hal tentang ketenagakeriaan.

Perlu diperhatikan juga bahwa ruang lingkup hukum ketenagakeriaan tidak sempit, terbatas dan sederhana, hal ini dapat terlihat dengan sangat kompleksnya permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan munculnya berbagai marjinalisasi terhadap buruh/pekerja yang terindikasi dilakukan oleh majikan/pengusaha.

2. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Serangkaian peraturan yang dimaksudkan adalah sumber hukum, dimana kita menemukan peraturan yang herkaitan dengan masalah hukum kerja. Peraturan-peraturan tersebut bukannya terkodifikasi dalam 1 (satu) buku, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tetapi tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Adapun yang dapat dikategorikan sebagai sumber hukum ketenagakerjaan adalah

a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889);

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Nomor 4279), yang mencabut 15 (lima belas ordonansi), yaitu:

   1) Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);

   2) Ordonansi tanggal 17 desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 M0. 647);

   3) Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-Anak dan Orang Muda di Atas Kapa] (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);

4) Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja [Staatsblad Tahun1936 Nomor 208);

5) Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545)

6) Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-Anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8)

7) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);

8) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 589a):

9) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);

10) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerjs Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);

11) Undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) di Perusahaan Iawatan dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);

12) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);

13) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);

14) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791); dan

15) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang ini mencabut:

1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun

1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227); dan

2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686);

Selain peraturan-peraturan tersebut, ada lagi sumber hukum tertulis yang datangnya dari para pihak yang terikat dalam hubungan kerja, yaitu:

1) Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan;

2) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat

pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sifat, Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

1. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

   Sebelumnya telah diuraikan sekilas bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan Antara tenaga kerja dan pengusaha, yang secara sederhananya mengatur hubngan perorangan. Oleh sebab hukum ketenagakerjaan bersifat perdata (privat), namun disamping itu ada beberapa hal yang nantinya dapat dicampuri pemerintah, yang pada saat itu pula sifat hukum ketenagakerjaan menjadi hukum publik. Beberapa hal yang menimbulkan campurtangan pemerintah dalam ketenagakerjaan Antara lain masalah perzinaan yang menyangkut bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum pekerja, masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan penerapan sanksi terhadap pelanggaran hubungan industrial dan

penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana dalam ketenagakerjaan.

Sifat hukum ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi 2 (dun), yaitu bersifat imperatif dun bersifat fakultatif. Bersifat Imperatif atau dwingenrecht (hukum memaksa) artinya hukum yang harus (ditaatai secara mutlak dan tidak boleh dilanggar.

Contoh:

a. Pasal 42 ayat (1) UUTK, mengenai perlunya izin penggunaan tenaga kerja asing.

b. Pasal 59 ayat (1) UUTK, mengenai ketentuan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

c. Pasal 153 ayat (1) UUTK, mengenai larangan melakukan PHK terhadap kasus-kasus tertentu.

d. Pasal 3 Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 1964, mengenai periunya izin (permohonan penetapan) pemutusan hubungan kerja.

e. Pasai 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 3 Tahun 1992, mengenai kewaiiban pengusaha

untuk mengikutsertakan para pekerjanya kedaiam Program Jamsostek.

f. Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-Ol/ MEN/1999, mengenai larangan bagi perusahaan membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Sedangkan bersifat Fakultatif atau regelenrecht/aanvullendrecht (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya. Contoh:

a. Pasal 51 ayat (1) UUTK, mengenai pembuatan perjanjian kerja bisa tertulis dan tidak tertulis.
b. Pasal 6O ayat (1) UU'I‘K, mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan 3 (tiga) bulan.
c. Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 mengenai kebebasan pengusaha untuk menbayar gaji di tempat yang lazim.
d. Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 mengenai kewajiban ikut serta dalam Program Iamsostek, dimana program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (IPK) dapat diabaikan sepanjang pengusaha telah

memberikan pelayanan kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dari standar dasar Jamsostek.

2. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 UUTK menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pada perinsipnya pembangunan asas ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, adil dan merata. Hal ini dilaksanakan karena ketenagakerjaan berhubungan erat dengan kepentingan masyarakat Iuas, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Karena itu pembangunan hubungan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan cara terpadu yang para pihak didalam hubungan ketenagakerjaan bekerjasama dan saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan menggunakan asas kebersamaan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat maupun daerah.

Sebagai pendukung berjalannya asas tersebut, perlu juga diPerhatikan beberapa asas hukum yaitu”:

a. Undang-undang yang lebih tinggi mengenyampingkan undang-Undang yang lebih rendah (Lax Superior Derogat Lax lmprlori) aturan yang dsbuat pihak pengusaha tudak bisa benentangan dengaui Undangmndang yang ada, sehingga dapat menghindari kerugian pada pihak pekerja.

b. Undang-undang khusus mengcnyampingkan undang-undan. yang umum (Lex Speaahs Derogat Lex Genemlts). maksudnya ketika ada permasalahan yang (terjadi di dalam perusahaan yang berkanan dengan hubungan kerja maka penyelesaiannya menggunakan aturar. yang khusus yang berkanan dengan perselisuhan ketenagakerjaan tersebut.

c. Undang-undang yang barn mengenyampingkan undang-undang yang lama (Lex Posteriori Derogat Lex Prion), maksudnya bahwa dalam melakukan pengawasan terhadap hubungan kerja yang teriadi di perusahaan, pemerintah sebagai

pengawas menialankan tugasnya dengan menggunakan aturan perundang-undangan yang terbaru.

3. Tujuan Hukum

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:

a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.

b. Untuk melindungi tenaga keria terhadap kekuasaan yang udak terbatas dari pengusaha.

Secara sederhana hukum ketenagakerjaan bertujuan untvk menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi para pihak yang berkaitan tentang ketenagakeriaan sehingga hubungan kerja yang telah dijalankan dapat berjalan dengan baik dan hukum ketenagakerjaan juga bertujuan untuk menghindari marjinalisasi terhadap para pekerja yang kerap dilakukan pengusaha sebagai pemberi kerja dan pemberi upah. Pembangunan ketenagakerjaan menurut Pasal 4 UUTK bertujuan untuk:

Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga keria secara optimal dan manusiawi.

Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangnnan nasional dan daerah.

Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Rangkuman

Pemerintah sebagai stabilsator dan dinamisator di bidang ketenagakerjaan telah berusaha mengeluarkan peraturan-peraturan yang mengatur sejak seseorang mulai mencari pekerjaan samapai timbulnya masalah hubungan kerja dan berakhirnya hubungan kerja. Di sisi lain, hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata bersifat perdata, tetapi iuga bersifat publik.

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh, hubungan antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha dan hubungan antara buruh/pekerja, majikan/pengusaha dengan pemerintah yang menyangkut segala hal tentang ketenagakerjaan.

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk meniaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi para pihak yang berkaitan tentang ketenagakeriaan sehingga hubungan kerja yang telah dijalankan dapat berjalan dengan baik dan hukum ketenagakerjaan juga bertujuan untuk menghindari marjinalisasi terhadap para pekerja yang kerap dilakukan pengusaha sebagai pemberi kerja dan pemberi upah.

Tugas-Tugas

1. Sebutkan dan jelaskan istilah ataupun pengertian hukum secara umum!
2. Sebutkan dan jelaskan istilah ataupun pengertian hukum ketenagakerjaan!
3. Sebutkan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan!
4. Jelaskan apa yang dimaksud dengan asas, sifat dan tujuan ketenagakerjaan!
5. Jelaskan maksud dibuatnya peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan!

Daftar Pustaka

Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, CM 1. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995)

Daliyo, LB. *Pengantar llmu Hukum-Buku Panduan Mahasiswa* . Get Ill, (jakarta: PT Gramedia, 1994), hal, 76

Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya jawab*, Cet ll. Uakarta: Ghalia Indonesia, 1990). hal. 70

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.* (Iakarta: PT. Raia cranndo, 1993), hal. 2

Sendjun H Manulang, *Pakok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hal. 1

Kansil C.S.T. *Pengantar Hmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia,* (Jakarta: Balai Pustaka. 1989), hal. 101

Sendiun H Manulang, Op. Cit, hal 3

Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungcm Kerja* (Jakarta; Diambatan. 1996). hal. 18

Zainai Asikin, Loc. Cit. hal, 5

Zaeni Asyhadie, Op. Cit, hal. 3.

Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet I, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), hal, 9

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (jakarta: P7: Rafa Grafmdo Persada, 2003), hal, 19-20

Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Cet. ll, (lakarta: Rineka Cipta, 1993), hal, 2.

Duliyo, J.B. *Pengantar Ilmu Hukum-Buku Panduan Mahasiswa Cet. III*, (Jakarta: PT Gramedia, 1994)

Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya jawab*, Cet ll, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990)

lman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djumbatan, 1996)

Kansil C.S.T. *Penguntar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,1989)

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003)

Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, *Cet. II,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993)

Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995)

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008)

Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen IV

Zainal Asikin, *Dasar-Dusar Hukum Perburuhan*, (Jakarta; PT. Raja Grafindo, 1993)

Lihat Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen IV

Soedariadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hal, 2

Ibid, hal, 3

Ibid, hal, 4, bahwa berdasarkan bentuk dan sasarannya, hukum dapat dibagi meniadi :

Hukum tertulis

Hukum tertulis adalah semua peraturan yang dibuat oleh badan/lembaga negara yang berwenang,

diantaranya: undangundang, keputusan-keputusan, perjanjian-perjanjian, traktat dan peraturan-peraturan lainnya;

Hukum tidak tertulis

Hukum yang disebut hukum kebiasaan. misalnya kebiasaan-kebiasaan yang dianut dan dipatuhi oleh sekelompok orang atau masyarakat. Hukum adat adalah salah satu contoh dari bentuk hukum kebiasaan;

Hukum publik Adalah hukum yang berhubungan dengan kepentingan perorangan;

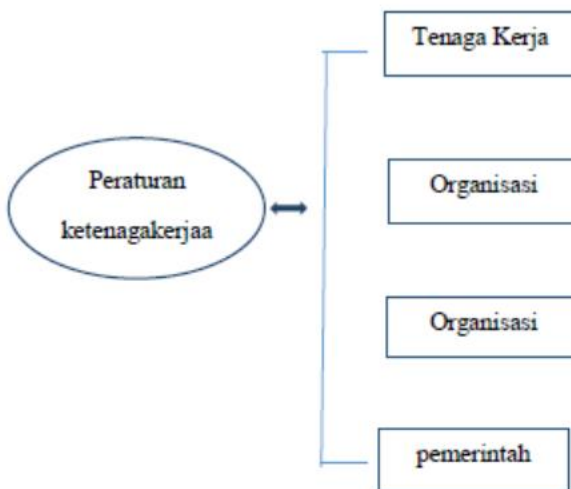
Hukum privat adalah hukum yang berhubungan dengan kepentingan perorangan.

BAB 3

SISTEM DAN PARA PIHAK HUKUM KETENAGAKERJAAN

Kompetensi Dasar

Mahasiswa dapat mengenal konsep sistem operasional hukum ketenagakerjaan dan dapat mengetahui para pihak dalam ketenagakerjaan.

Peta Konsep

Pendahuluan

Pada bab ini akan dibahas tentang sistematika hukum kEtenagakerJaan yang terbagi pada 3 (tiga) jenis/kelompok yaitu masa sebelum bekerja (me-*employment*), masa selama bekerja (*Pre-employment*) dan masa setelah bekerja (post employment) T'ga Pengelompokan tersebut menjadi penentu bagi hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha.

Selain hal tersebut, dalam bagian pembahasan ini juga akan diketahui para pihak dalam berjalannya hubungan ketenagakerjaan yaitu; pekerja, oraganisasi pengusaha, dan pemerintah.

Kegiatan belajar 6: Sistom Operasional Hukum Ketenagakerjan dam Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan

1. Sistem Operasional Hukum Ketenagakerjaan

   Hukum ketenagakerjaan secara sistematik dapat dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu masa sebelum bekerja (pre-employment)’ masa selama bekerja (during employment) dam masa setelah bekerja (post employment).

a. Masa Sebelum Bekerja (*pre-employment*)

Permasalahan tenaga kerja yang meliputi lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan ha! panting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kcrja, mengingat pentingnya hal tersebut beberapa peraturan telah ditctapkdn, antara lain:

1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUTK)
2) Keputusan Presiden Nomor: 4 Tahun 1980 Tentang Wajib Lapor Tenaga Kerja
3) Peraturan Menteri Muda Perburulmn Nomor: 11 Tahun 195‘) Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).
4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 4 Tahun 1970 Tentang Pengerahan Tenaga Kerja
5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/ 1904 tentang Antar Kerja Antar Negara (AKAN)
6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1984 Tentang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja dan lzin

Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.

b. Masa Selama Bekerja (*during employment*)

Masa selama hubungan kerja sangat menjadi perhatian saat ini, karena masa selama bekerja banyak sekali permasalahan yang dialami para pekerja termasuk masalah diskriminasi sehingga dalam masa selama bekerja sangat diperlukan campur tangan pemerintah. Dengan adanya campur tangan pemerintah hubungan selama bekerja akan berlangsung sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Menyangkut tentang hubungan kerja yang sedang berlangsung, diatur dalam beberapa ketentuan, antara lain;

1) Buku III KUH Perdata
2) Buku II KUH Dagang
3) UUTK.
4) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat pekerja/buruh.
5) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Iaminan Sosial tenaga Kerja.

6) Undang-Undang nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

7) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Pelindungan Upah.

8) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954 Tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan.

9) Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor PER-02/MEN/1978 Tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan.

10) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

11) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1993 Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

c. Masa Setelah Bekerja (*post employment*)

Hubungan setelah masa selama masa bekerja perlu dijadikan perhatian, biasanya para pekerja sering mendapatkan ketidakadilan setelah masa bekerjanya selesai.

Permasalahan yang selalu berkaitan dengan masa setelah bekerja diantaranya persoalan yang berkaitan dengan PHK, sakit berkepanjangan, hari tua, tunjangan kematian dan lain sebagainya. Dalam hal pengabaian nasib para pekerja setelah selesainya hubungan kerja sangat diharapkan partisipasi pemerintah untuk dapat menciptakan keadilan bagi pekerja untuk mendapatkan hak-haknya sebagaimana diatur dalam UUTK, seperti:

1) Hak yang diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal UUTK.
2) Hak yang diatur dalam Pasal 12, 13, 14 dan 15 Undang-Undang Jamsostek.
3) Hak yang diatur dalam Undang-Undang Dana Pensiun.
4) Hak yang diatur dalam Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
5) Hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 Tentang Penyelesalan Perselislhan Perburuhan

6) Hak yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 76 tahun 1992 Tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja.

2. Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan

Dalam praktek sehari-hari ada beberapa kelompok yang terkait dalam hubunga kerja/hubungan industrial, antara lain:

a. Pekeria/Buruh

lstilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda. yang dimaksud dengan buruh adalah blue collar yang merupakan sebutan bagi orang-orangyang melakukan pekerjaan kasar. sedangkan white collar merupakan sebutan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan "halus" yang tidak pernah bergelut dengan pekerjaan-pekerjaan kasar. Biasanya orang-orang yang termasuk white collar lni adalah

para pekerja (bangsawan) yang bekerja di kantor dan orang-orang Belanda beserta Timur Asing lainnya.

Namun dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, lstilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga meniadi istilah pekerja/buruh, Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau lmbalan dalam bentuk lain.

Pengertian tersebut bisa dianggap sangat umum karena dapat memberikan gambaran bagi semua orang yang bekerja pada siapa saja baik pada perseorangan, persekutuan. badan hukum atau pun lainnya dengan menerima gaji, upah, imbalan ataupun yang dipersamakan dengan itu. Berdasarkan pemaparan singkat tentang sejarah munculnya istilah buruh diatas, menurut penulis istilah buruh memang sebenarnya kurang layak dipakai pada saat ini, karena dengan penggunaan istilah buruh tergambar para pekerja dibawah tekanan dan identik selalu dirugikan, hal ini juga dapat dilihat di dalam UUTK yang sekarang menggunakan

istilah “pekerja” walaupun tetap disandingkan dengan istilah “buruh”.

b. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pekerja/buruh sebagai warga negara yang mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB).

Organisasi pekerja pada dasarnya dibentuk untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha. Keberhasilan tujuan dimaksud dapat berjalan dengan baik apabila munculnya kesadaran dari pekerja dalam membangun organisasinya dan pekerja hendaknya mau terusnerus melakukan konsolidasi dalam rangka memperkuat organisasi pekerja di tempat mereka bekerja demi terciptanya kekuatan yang seimbang antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha yang pada akhirnya

dapat menjaga stabilitas pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

SP/SB adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, Yang bersifat bebas, terbuka, madiri, demokratis dan bertanggung iawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan I(epentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan D9kerja/buruh dan keluarganya (P353! 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 in. P353! 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang SP/SB)

Organisasi pekerja/buruh juga bertujuan untuk menjadi perwakilan para pekerja dalam melakukan negosiasi atau komunikasi denRan pengusaha atau pemerintah dalam membicarakan permasalahan pekerja. Dengan terbentuknya organisasi pekerja/buruh sebagai lembaga perwakilan pekerja/buruh diharapkan dapat melakukan bargaining dengan pengusuha. Kalau pihak serikat pekerja/buruh mempunyai senjata

dengun mcengamandokan pelaksanaan mogok kerja, sebaiiknya majikan juga mempunyai senjata berupa lock out berupa penutupan perusahaan. Karena itu perjanjian kerja baru terjadi setelah adanya bargaining Antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Yang pasti di dalam perjanjian kerja, pihak buruh tidak bias diwakili oleh buruh atas nama perorangan akau tetapi harus dari serikat pekerja/buruh.

Dengan berdasarkan kekuatan Pasal 28 UUD 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul mengeIuarkan pikiran melalui Iisan maupun tulisan yang ditetapkan kemudian dengan undang-undang, Pemerintah telah meratifikasi konvensi organisasi perburuhan internasional nomor : 98 dengan Undang-Undang Nomor : 18 Tahun 1956 Mengenai Dasar-Dasar Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.

Dengan berkembangnya dunia perburuhan di Indonesia, pada tanggal 19 September 1945 terbentuklah organisasi buruh di Indonesia, namun kemudian organisasi buruh

mengalami perpecahan karena anggotanya memiliki kepentingan berbeda yang berhubungan dengan kepentingan politik, sehingga setelah terlaksananya PemiIu tahun 1971 terbentukla‘n "DekIarasi Persatuan Buruh Indonesia" pada tanggaI 20 Februari 1973 yang menghasilkan tekad kaum buruh Indonesia dipersatukan dalam Federasi Buruh Seiuruh Indonesia (FBSI).

Pada awal berdirinya FBSI juga menimbulkan berbagai masalah dan sangat sukar untuk dikendaIikan, para anggotanya sering melakukan aksi jika hak-haknya tidak dipenuhi. Pada tanggal 30 November 1985 dilaksanakan Kongres FBSI II yang di buka oIeh Menteri Tenaga Kerja dengan mengeluarkan beberapa hasiI, antara Iain adalah mengganti istilah buruh menjadi istilah pekerja. Hasil Kongres RBSI II juga disepakati pengubahan nama FBSI menjadi SPSII 'I'ernyata dengan terbentuknya SPSI, justru banyak para pekerja yang kurang sependapat sehingga para buruh juga membentuk organisasi buruh yang Iain seperti

Sekretariat Bersama Serikat Bu ruh Lapangan Pekerjaan (SEKBER SBLP) yang tidak mendapat pengakuan dari pemerintah. Dalam hal pembentukan organisasi buruh di Indonesia, pada awalnya pemerintah melakukan pembatasan dengan menerbitkan Permenaker Nomor: 05/MEN/1985 Tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja. Dalam Permenaker tersebut ditentukan organisasi buruh yang dapat didaftarkan adalah:

1) Bersifat Kesatuan.
2) Mempunyai pengurus sekurang-kurangnya di 20 (dua puluh) daerah TK. l, 100 (seratus) daerah tingkat 11 dan 1000 (seribu) di tingkat Unit/Perusahaan.

Kebijakan pemerintah dalam mempersulit terbentuknya organisasi buruh tidak hanya mendapat respon dari dalam negeri, namun juga datang dari luar negeri yang menyatakan bahwa buruh di Indonesia tidak diberikan kemerdekaan untuk berserikat/ berorganisasi. Statemen ini juga didukung oleh hasil penelitian ILO yang menyimpulkan bahwa union right buruh di Indonesia sangat

dibatasi tanpa diberikan kelonggaran untuk berorganisasi. Dengan banyaknya respon yang datang dari dalam maupun luar negeri membuat pemerintah meninjau ulang Permenaker tersebut dan kemudian menggantinya dengan Permenaker Nomor: 3 Tahun 1993 Tentang Persyaratan Pendaftaran Organisasi Pekerja, dengan ketentuan:

1) Mempunyai unit organisasi ditingkat perusahaan 100 (seratus).
2) Mempunyai pengurus 25 [dua puluh lima) di tingkat Kabupaten/Kota dan sekurang-kurangnya di 5 (lima) provinsi.

Setelah dikeluarkannya Permenaker Nomor: 3 Tahun 1993, pemerintah juga menngesahkan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Pekerja. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa serikat buruh/pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh/pekerja baik diperusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri demokratis dan bertanggung jawab guna memperiuangkan, membela serta

melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh Serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya; Dengan demikian jelaslah bahwa pemerintah pada saat ini tidak lagi melakukan pembatasan bagi buruh yang ingin membentuk organisasi pekerja, walaupun dalam hal pembentukan pemerintah tetap menetapkan beberapa persyaratan. Kebebasan berserikat bagi pekerja juga diharapkan dapat memaksimalkan perjuangan ataupun perlindungan terhadap para pekerja yang berkaitan dengan hak-hak para pekerja.

c. Pemberi Kerja/Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imblan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Adanya istilah "perseorangan" dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan nuansa baru dalam

ketenagakerjaan, artinya nuansa baru itu mencakup “ibu rumah tangga” dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakan haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.

Menurut pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, pengusaha adalah

1) perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang Orang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2) perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3) Orang perseorangan, persekuatuan atau badan hukumyang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam point “a” dan “b” yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha, UUTK juga memberikan pengertian pemberi kerja, yakni orang, perseorangan, pengusaha, badan hukum atau benda-benda lainnyayang

mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian perusahaan UUTK dalah:

Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar atau imbalan dalam bentuk apapun. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

d. Organisasi Pengusaha

Berbicara tentang organisasi pengusaha, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 105 menyebutkan:

1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha

2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakan pekerja oleh pemerintahan diberi peluang untuk membentuk organisasi pengusaha, dalam hal ini pemerintah melalaui Undang-Undang Nomor: 49 Tahun 1973 membentuk KADIN yang merupakan wadah bagi pengusaha Indonesia. Adapun tujuan KADIN adalah:

1) Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan dan kepentingan pengusaha Indonesia dalam kedudukannya sebagai pelaku ekonomi dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan pasal 33 UUD 1945

2) Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat

berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional.

Untuk pertama sekali berdasarkan akte notaris Soedjono tanggal 7 Juli 1970 para pengusaha Indonesia membentuk organisasi yang diberi nama “Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia”, dan berdasarkan Musyawarah Nasional I di Yogyakarta pada tanggal 15-16 Januari 1982 nama Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia diganti menjadi Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUPSI). Melalui Musyawarah Nasional II di Surabaya tanggal 29-31 Januari 1985 nama PUPSI diganti dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia). APINDO merupakan wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta mewujudkan kesejahteraan social dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Tujuan APINDO adalah:

1) Mempersatukan dan membina pengusaha serta layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi;

2) Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan;

3) Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materil.

4) Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

Menelaah maksud dan tujuan didirikannya organisasi pengusaha seperti tersebut di atas, jelaslah bahwa eksistensi organisasi pengusaha lebih ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan pengusaha Indonesia

dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada halhal yang teknis menyangkut kepada kepentingan pengusaha. Dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah kerja sama antara anggotaanggotanya dalam soal teknis dan ekonomi belaka tidak sematamata merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan. baik atas dasar inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh.

Meskipun demikian. organisasi pengusaha tetap memberikan peranan penting dalam hubungan ketenagakerjaan yakni sebagan anggota tripartit yang berperan sama dengan serikat pekeya dalam menyahuti setiap permasalahan ketenagakerjaan. Karena itu seyogianya perhatian organisasi pengusaha tidak hanya memperiuangkan kepentingannya belaka tetapi juga kepentingan pekerja sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapatkan perlindungan hukum.

e. Lembaga Keriasama Bipartite ddn Tripartite

Lembaga kerjasama bipatit adalah forum komunikasi dan konsultast mengenai hat-ha yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdm dari pengusaha dan SP/SB yang sudah tercatat di instansl yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Dalam Pasal 106 Undang~Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (Iima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartite", sedangkan lembaga kerjasama tripartite adalah forum komuikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha. SP/SB dan pemerintah. Tujuan lembaga ini adalah agar tercapai keriasama di antara mereka guna mencapai masyarakat yang adil dan makmur pada umumnya dan khususnya untuk memecahkan persoalan-persoalan di bidang sosial-ekonomis;

f. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil. Apabila hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara sosial dan ekonomi sangat berbeda diserahkan sepenuhnya kepada para pihak pekerja dan pengusaha justru dapat menciptakan ketidakadilan, pihak yang kuat akan menguasai pihak yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah harus turut serta dalam bidang ketenagakerjaan baik secara langsung maupun secara tidak langsung guna menjamin terlaksananya hakhak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundangundangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Campur tangan pemerintah sangat dibutuhkan dalam pengawasan hubungan kerja, tujuannya tidak lain adalah melindungi dan menciptakan keadilan yang dapat diterima baik oleh pihak pengusaha maupun oleh pekerja itu sendiri. Hal ini juga diperkuat

dengan penjelasan umum Undang-Undang Nomor: 21 Tahun 1945 Tentang Perjanjian Perburuhan yang pada pokoknya mengakui persetujuan kedua belah pihak dalam perjanjian yang tidak dapat terlepas dari peran pemerintah sebagai pengawas ketenagakerjaan.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan, Departemen Tenaga Kerja dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi haI-hal khusus, antara lain:

1) Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja;
2) Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BPZTKI); sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri;

Pengawasan terhadap peraturan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan di lakukan oleh Depnaker cq. Bidang Pengawasan, secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor: 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor: 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan. Dalam Undang-Undang im‘ pengawas perburuhan yang merupakan PPNS memiliki wewenang:

1) Mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khhususnya;
2) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas~ luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya;
3) Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peran pegawai pengawas sipil sebagai Penyidik pegawai Negeri sipil (PPNS) dikuatkan kembali melalui UUTK yang menyatakan selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang~ undangan yang berlaku.17 PPNS ketenagakerjaan berwenang untuk melakukan perbuatan berupa:

1) Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakeriaan;
2) Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
3) Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidangketenagakerjaan;

4) Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakeriaan;

5) Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

6) Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakeriaan; dan

7) Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan terhadap pelaksana ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan/ketenagakerjaaan akanmenjaminpelaksanaanhak hak normative pekerja yang pada gilirannya mempunyai dampak positif terhadap stabilitas keamanan nasional, selain ntu pengawasan pemburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menialankan ketentuan perundang-

undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis.

Demi terciptanya hubungan ketenagakeriaan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja diharapkan pemerintah sebagai 'regulator" melaksanakanperan yang maksimal. Pada dasarnya pelaksaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat sekarang ini masih iauh dari harapan dan sering terjadi kesenjangan yang cukup iauh antara ketentuan normatif (law in book) dengan kenyataan di lapangan (law in society/action), salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan pemburuhan/ketenagakeriaan yang dilakukan pemerintah.

Rangkuman

Hukum ketenagakerjaan secara sistematik dapat dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu masa sebelum bekerja (*pre-employment*). Masa selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*); masa sebelum bekcria berkauan dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pokerya dan

pengusaha, masa selama bekerja berkaitan dengan hak dan kewajiban pekena Gena pengusaha selama hubungan kerja berlangsung. Masa setelah bakerja berkaitan dengan kajian hak bagi para pekerja setelah para kerja memasuki masa pensiunnya.

Tugas-Tugas

1. Sebutkan dam jelaskan hak dan kewajiban pekerja pada masa waktu sebelum bekeria!
2. Sebutkan dan jelaskan hak dan kewajiban pengusaha pada masa waktu sebelum bekerja!
3. Sebutkan danjelaskan para pihak yang terkai dalam hubungan kerja!
4. Jelaskan tugas pemerintah sebagai aparat penegak hukum dalam hubungan kerja!
5. Apakah solusi agar tidak terjadi marginalisasi terhadap para pekerja!

Daftar Pustaka

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2003)

Ani Sunariyati, *Hak Azasi Buruh Menentukan Nasib Sendiri*, (Jakarta: Prisma, 1992)

Djumildji, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Get Ill, (Jakarta: Bina Aksara, 1987)

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan,* (Jakarta: Djambatan, 1983]

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000]

Pareire Mandalangi, Hukum *Perburuhan,* (Bahasan Penataran), Fakultas Hukum, Unpad, Bandung, 1987

Rudiono dan Danu, *Kebijaksanaan Perburuhan Pasca Bom Minyak*, (Jakarta: Prisma, 1992)

Suliati Rachmat, *Sifat Hukum Perjanjian Perburuhan* , *Hukum dan Pembangunan*, Nomor S tahun XVII, Oktober 1987

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal, 9.

Lalu Husni, Loc Cit, hal. 21,

Zaeni Asyhadie, Loc. Cit., hal, 23

Djumildji, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Get Ill, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hal, 11

Pareire Mandalangi, *Hukum Perburuhan*, (Bahasan Penataran), Fakultas Hukum, Unpad, Bandung, 1987, hal, 41

Rudiono dan Danu, *Kebijaksanaan Perburuhan Pasca Bom Minyak*, (Jakarta: Prisma, 1992), hal, 97

Ani Sunariyati, *Hak Azasi Buruh Menentukan Nasib Sendiri,* (Jakarta: Prisma, 1992), hal, 9

lbid, hal, 92

Pasal 1 ayat (4) UUTK

Paasal 1 ayat (6) UUTK

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), hal, 44

Pasal 7 Anggaran Dasar APINDO

Lalu Husni, Op. Cit., hal, 46

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Diambatan, 1983), hal, 37

Lalu Husni, Op. Cit., hal, 47

Suliati Rachmat, *Sifat Hukum Perjanjian Perburuhan, Hukum dan Pembangunan*, Nomor 5 tahun XVII, Oktober 1987, hal, 457

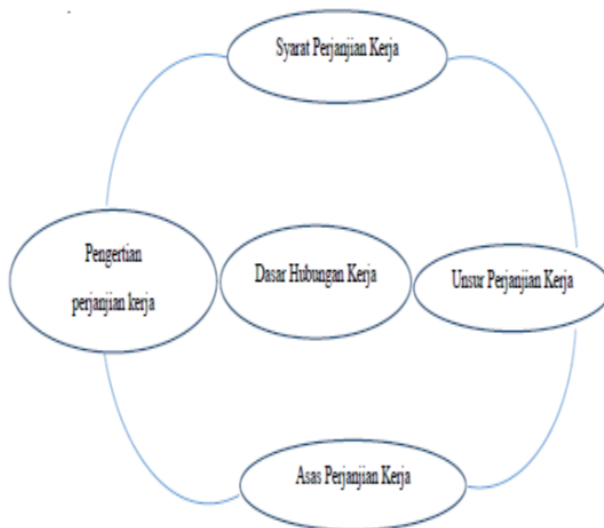
Pasal 182 ayat 1 UUTK

BAB 4

DASAR HUBUNGAN KERJA

Konsep Dasar

Mahasiswa mampu menjabarkan dasar0dasar hubungan kerja serta menjabarkan syarat dasar hubungan kerja.

Peta Konsep

Pendahuluan

Pada awal perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dengan ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian tersebut, Antara lain mengenai pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakaan, besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang yang disepakati bersama.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal 1 angka 15 UUTK disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan Antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur perjanjian, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Kegiatan Belajar 7 dan 8; Pengertian Perjanjian Kerja, Asas Perjanjian Kerja, Unsur-Unsur Perjanjian Kerja dan Syarat-Syarat Perjanjian Kerja.

Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir setelah adanya parjanjian kerja antara pekerja

dengan pengusaha, Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau KKB/PKB yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bartentangan dengan KKB/PKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai kompnnen hubungan industrial.

Adapun tujuan hubungan kerja bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur dengan cara menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha yang dilandasi perinsip kemitraan dan keseimbangan berasaskan kebersamaan dan gotong royon, musyawarah serta mufakat.

Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perianjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. lsi dari perjnajian tersebut, antara lain mengenai kapan pekeria mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, besarnya upah yang akan diterima aerta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.

Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun lnformal, panda dasarnya selalu didahului dengan adanya perianjian kerja. Untuk pekeriaan Informal perianjian keria antara pembe pekerjaan dengan penerima pekerjaan, biasanya dilakukan secara lisan. sedangkan pekerjaan pekerjaan yang formal seperti pabrik maupun perusahaan lainnya, perianjian kerja umumnya dibuat secara lisan.

Timbul persoalan bagaimana kondisi perianjian kerja baik yang tertulis maupun tidak apabila satu pihak dalam perjanjian tidak melaksanakan kewajibannya. Dalam keadaan yang demikian, tampak jelas perbedaan antara perjanjian yang dibuat secara tertulis dengan yang tidak tertulis. Pada perjanjian tertulis, pihak yang dirugikan bisa menutut pihak lainnya berdasarkan apa yang telah diperjanjikan, karena adanya bukti tertulis yang akan memperlihatkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Berbeda dengan perjanjian yang dilakukan secara lisan, yang sulit untuk membuktikan apa yang menjadi hak dan kewajiban para pihak, terutama ketika pihak lainnya melakukan pengingkaran.

Lalu Husni berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak.majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

1. Pengertian Perjanjian dan Syarat Sahya Perjanjian

   Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam Kitab UndangUndang Hukum Perdata, yang ada ialah perikatan atau verbintenis (Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) dan persetujuan atau overeenkomst (Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata]. Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah verbintenis diteriemahkan dalam 3 (tiga) arti, yaitu: perikatan, perhutangan dan Derjanjian, sedangkan istilah overeenkomst diterjemahkan dalam 2 (dua) arti, yaitu: perjanjian dan persetujuan.

Pengertian mengenai perjanjian yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 berbunyi: "Perjanjian ialah Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lehih mengkatkan dirinya terhadap satu orang atau lehih lainnya ". Kesimpulan dari pengertian tersebut bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dam seimbang.

Dalam suatu perjanjian dikenal adanya asas kebasan berkontrak atau freedom of contract, maksudnva adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal tidak bertentanggan dengan umdamg-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Dengan kata lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi dan berbentuk apa saja.

Menurut ketentuan Pasal 1338 (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena ada

ketentuan ini. supaya keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (legally condude contract) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan yang telah ditentukan di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. antara Iain:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

c. Suatu hal tertentu;

d. Suatu sebab yang halal.

2. Asas-Asas Perjanjian

a. Asas kebebasan berkontrak (Open System], maksudnya bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tenang asas ini disebutkan didalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan: “semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Sebagai lawan dari asas ini adalah closed system yang maksudnya bahwa

didalam hukum benda (zaken recht), aturan yang dianut terbatas dan peraturan mengenai benda itu bersifat memaksa. Di dalam perjaniian kerja, asas kebebasan berkontrak masih dipakai sebagai asas yang utama, yaitu perjanjian kerja dapat menciptakan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan kerja antara majikan dan bumh, dimana mereka telah membuatnya;

b. Asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat (Contract Vrijheid), yang diatur dalam Pasal 1458 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang maksudnya bahwa dalam perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Namun, didalam asas ini juga ada pengecualian, yaitu dengan ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang dalam berbagai macam perjanjian;

c. Asas kelengkapan (Optimal System), adalah apabila para pihak yang mengadakan perjanjian berkeinginan lain, mereka bisa

menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan didalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undanglah yang dinyatakan berlaku.

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja, pada prinsipnya masih memegang dan menerapkan ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undangundang bagi mereka yang membuatnya. Selain masih berpedoman pada ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ternyata ada unsur-unsur lain yang juga harus dipenuhi. Menurut seorang pakar Hukum Perburuhan dari Belanda, yaitu Prof. Mr. M.G. Rood, menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian ker'ja tersebut telah memenuhi 4 (empat) unsur, yaitu:

a. Adanya unsur work atau pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yang dikerjakannya haruslah berpedoaman pada perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, Dada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri, sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya, baik dilakukan sendiri atau menyruh orang lain, maka akibatnya hal terse-but tidak dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja. Dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah, menyatakan: “Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan”. Ketentuan itu disebut ”*When do not work, do not get pay*" yang artinya jika seseorang tidak mau bekerja, maka orang tersebut tidak berkehendak untuk mendapatkan upah;

b. Adanya unsur service atau pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk di bawah permtah orang lain, yaitu majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain.

c. Adanya unsur time atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan;

d. Adanya unsur pay atau upah

Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk suatu pekerjaan. Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun dalam dalam prakteknya tidak menuntut kemungkinan pemberian upah dalam bentuk

barang, akan tetapi jumlahnya haruslah dibatasi. Jadi untuk memenuhi unsur yang ke4 ini, pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan harus bertujuan mendapatkan Upah, sehingga dapat terlaksana perjanjian kerja tersebut.

Dalam perjanjian kerja masih digunakan asas kebebasan berkontrak bahkan sebagai asas utama, yaitu pcrjanjian kerja dapat mendptakan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan kerja antara majikan dan buruh dimana mereka tclah menyepakatinya dalam perjanjian kerya. Walaupun demikian kebebasan berkontrak tersebut ada batasan yaitu tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dun tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

Dalam pembuatan perjanjlan kerja. serikat pekerja melakukan perjanjian dengan pihak pengusaha/majikan. Dalam pemhuamn parusahaan kerja sebenarnya pihak buruh dapat diuntungkan karma sebelum penandatanganan periamaan perjanjian kerja pihak serikat buruh dapat melakukan

berganing dengan pihak pengusaha berkaitan dengan beberapa point yang tercantum dalam subtasnsi perjanjian yang dibuat.

Keuntungan utama dalam pembuatan perjanjian kerja/ perburuhan adalah karena dalam pembuatan perjanjian pihak serikat buruh dapat berunding terlebih dahulu karena pihak pekerja dan pengusaha memiliki kedndukan yang sama. Karena memiliki kedudukan yang sama, maka di dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja/Perburuhan ada hak untuk terlebih dahulu melakukan bargaining atau tawar menawar dan kedua belah pihak dapat saling mengemukakan dan mempertahankan kepentingannya masingmasing. Dengan adanya bargaining ataupun tawar-menawar antara pengusaha dan pekerja, kedua belah pihak tersebut juga bisa menentukan kesepakatan bersama mengenai upah pekerja.

4. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam

Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 UUTK yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

a. Kesepakatan kedua belah pihak;

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan Derundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang inengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata inengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang Iain. Pihak pekerja menerima Dekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekcrja tersebut untuk dipekerjakan, karena itu suaiu perjunjian akan lebih luas dan tegas jika pengertian mengenai perjanjian diarnkan sebagai

suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam perjanjian.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perianjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjaniian jika yang besangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 13 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). SeIain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasang 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Rangkuman

Pasal 1 angka 15 UUTK menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan. upah, dan perintah. Tujuan hubungan kerja bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur dengan car: menciptakan ketenangan hekerja dan berusaha yang dilandasi perinsip kemitraan dan keseimbangan berasaskan kebersamaan dan gotong royong, musyawarah serta mufakat.

Pasal 52 ayat 1 UUTK yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja sah apabila dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekeriaan yang diperianjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan paraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas-Tugas

1. Jelaskan beberapa pengertian perjanjian kerja!
2. Sebutkan dan jelaskan asas perjanjian kerja!
3. Sebutkan dan jelaskan unsur-unsur perjanjian kerja!
4. Jelaskan syarat-syarat sah nya perjanjian kerja.

Daftar Pustaka

`Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan,* (Bandung: Alumni. 1982)

Bahder Johan Nst, *Hukum Ketenagakerjaan,* (Bandung: Mandar Main, 2004)

Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004)

HP. Radja Gukguk, *Hukum Perburuhan*, (Bahan Penataran), Fakultas Hukum Unpad, Bandung, 1989

Sani Adri Rivai, *Perkembangan Hukum Perburuhan*, (Banjarmasin: Fakultas Hukum Unlam, 1987)

Sehat Damanik, *Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* (Jakarta : DSS Publishing, 2007)

Soekarno*, Perkembangan Hukum Perburuhan*, (Bandung: Alumni, 1986)

Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : PT. Intermasa, Cetakan IV, 1979)

Bahder Johan Nst. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), hal,165)

Sehat Damanik, *Outsourcing Dan Perjarwjmn Kerja Menurut* UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta : 033 Publishing, 2007), Hal. 127, bahwa pada dasarnya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis sama-sama mempunyai kekuatan yang mengikat kedua belah pihak.

Zainal Asikin, Loc. Cit, hal, 51

Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004), Hal. 13, bahwa Perbandingannya dengan pengertian perjanjian kerja, para pihak yang dalam perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, dimana pihak yang satu (pekerja/buruh) mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu pengusaha/majikan.

Subekti, *Hukum Perjanjian,* (Jakarta : PT. Intermasa, Cetakan IV, 1979), hal, 13

Djumadi, Op.Cit., hal, 23, sebagaimana dikutip dari buku Subekti, hal, 13.

Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal, 36

HP. Radja Gukguk, *Hukum Perburuhan*, (Bahan Penataran) Fakultas Hukum Unpad, Bandung, 1989, hal, 4

Sani Adri Rivai, *Perkembangan Hukum Perburuhan* (Banjarmasin: Fakultas Hukum Unlam, 1987), hal, 41

Soekarno, *Perkembangan Hukum Perburuhan*, (Bandung Alumni, 1986). hal, 45

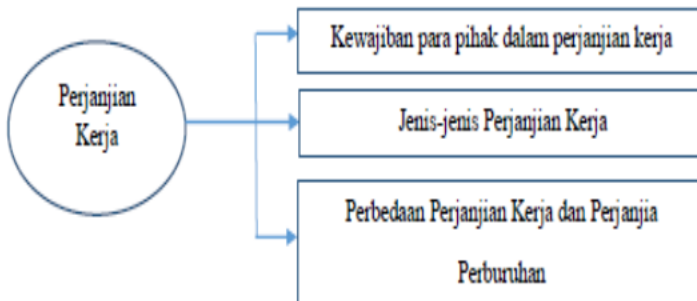
Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan,* (Bandung Alumni, 1982), hal, 7

BAB 5

PERJANJIAN KERJA

Konsep Dasar

Mahasiswa mampu menelaah dan mendeskri sikan perjanjian kerja dengan benar.

Peta Konsep

Pendahuluan

Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja. Untuk pekerjaan informal, perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan, biasanya dilakukan

secara lisan, sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang formal, seperti pabrik atau perusahaan lainnya, perjanjian kerja umumnya dibuat secara tertulis.

Kegiatan Belajar 9 dan 10; Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja, Jenis-Jenis Perjanjian Kerja dan Perbedaan Perjanjian Kerja dan Perjanjian Perburuhan

Dari unsur-unsur perjanjian kerja dapat disimpulkan mengenai hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika di satu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lain adalah merupakan kewajiban. Perihal hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian keria. dapat dibagi sebagai berikut:

1. Kewajiban Pekerja/Buruh

   Di dalam peraturan perundang-undangan, ketentuannya dapat dilihat dalam Pasal 1603, 1603 a. 1603 b. 1603 c Kitab Undang Undang Hukum Perdata, yang intinya:

   a. Pekerja/Buruh wajib melakukan pekerjaan;

   b. Pekerja/Buruh wajib menaati aturan dan petunjuk dari majikan/pengusaha;

c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

2. Kewajiban Pengusaha, antara lain:
   a. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu;
   b. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan;
   c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan;
   d. Kewajiban memberikan surat keterangan;
   e. Kewajiban majikan untuk memperlakukan sama antara pekerja pria dengan wanita; dan
   f. Kewajiban membayar upah.

Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam penyelenggaraan pembuatan perjanjian kerja, pelaksanaannya ada beberapa jenis. Menurut Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ada 3 (tiga) jenis perjanjian untuk melakukan pekerjaan, antara lain:

1. Perjanjian untuk melaksanakan kerja tertentu, artinya salah satu pihak mengkehendaki agar pihak lain melakukan sesuaw pekerjaan tertentu

dengan menerima upah. Contohnya: Dokten dimana pasien datang untuk berobat kepadanya;

2. Perjanjian pemborongan pekerjaan, yaitu dimana 1 (satu) pihak (pemborong) mengikatkan diri untuk melaksanakan pekerjaafn untuk pihak lain;
3. Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dimana pihak yang satu (bmuh) mengikatkan diri dibawah perintah pihak lain (majikan) selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Akan tetapi berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

   Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT)

   Perjanjian kerja ini tersurat pada Pasal 1603 q ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut

kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tertentu. Selanjutnya PKWT dinyatakan dalam Pasal 57 ayat (2) UUTK.

Perbedaan Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Perburuhan

Perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerjasama (KKB) atau yang disebut juga perjanjian kerja bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah Collective Labour Agreement (CLA), yang dalam bahasa Belanda disebut dengan Collective Arbeids Overenkomst (CAO). Dalam Pasal 1601 n disebutkan bahwa perjanjian perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan/atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

Dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara SP/SB atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau

perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

PKB ini disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat. Pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah pihak pekerja/buruh yang diwakili oleh SP/SB atau beberapa SP/SB di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuan atau PKB, maka dapat dikemukakan beberapa perbedaan keduanya, yaitu:

NO	PERJANJIAN KERJA	PERJANJIAN PERBURUHAN/PERJANJIAN BERSAMA
1	Dari segi Istilah: Untuk perjanjian Perburuhan, Wirjono Prodjodikoro menyebutnya dengan istilah persetujuan	Dari segi Istilah: Untuk perjanjian perburuhan, Wirjono Prodjodikoro menyebutnya dengan istilah persetujuan perburuhan bersama, sedangkan Subekti menyebutnya dengan istilah persetujuan perburuhan kolektif, sedangkan Konsep Hubungan Industrial Pancasila

	perburuhan bersama	(HIP) menyebutnya dengan istilah kesepakatan kerja bersama (PKB). Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
2	Dari pengertian: perjanjian kerja adalah perjanjian Antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiaban para pihak (Pasal 1 Angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)	Dari segi pengertian: Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan Antara SP/SB yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
3	Dari subjek/ para pihak yang membuatnya: Perjanjian Kerja dibuat oleh pekerja (Secara Perorangan) dengan pihak pengusaha	Dari subjek/ para pihak yang membuatnya Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh SP/SB atau beberapa SP/SB dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha.
4	Dari segi bentuk:	Dari segi bentuk: perjanjian perburuhan/perjanjian kerja

	perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan dapat pula secara tulisan	Bersama (PKB) /Kesepakatan kerja Bersama (KKB) hanya dapat dibuat dalam bentuk tertulis (secara resmi)
5	Dari segi waktu: perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu, artinya ditentukan jangka waktunya dan dapat pula dibuat untuk waktu tidak tertentu (untuk pekerja tetap)	Dari segi jangka waktu: perjanjian kerja bersama (PKB) dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun

Rangkuman

Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika di satu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lain adalah merupakan kewajiban.

Menurut Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukufn Perdata ada 3 (tiga) jenis perjanjian untuk melakukan pekerjaan yaitu; perjanjian kerja waktu tertentu,

perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian perburuhan.

Tugas-Tugas

1. Sebutkan dan jelaskan apa saja kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja!
2. Sebutkan dan jelaskan jenis-jenis perjanjian kerja!

Daftar Pustaka

Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja.* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004)

HP. Radja Gukguk, *Hukum Perburuhan*. (Bahan Penataran). Fakultas Hukum Unpad, Bandung, 1989

Sani Adri Rivai, *Perkembangan Hukum Perburuhan*. (Banjarmasin: Fakultas Hukum Unlam, 1987)

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yugyakam Pustaka Yustisia, 2008)

Soedariadi. Loc. Cit., hal. 60.

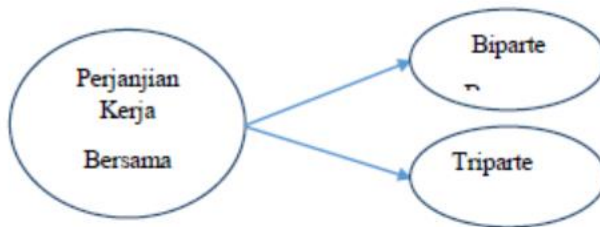
Lalu Husni. Loc. Cit. hal. 76-77

BAB 6

HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

Kompetensi Dasar

Mahasiswa mampu menerangkan dan menganalisis hal yang berkaitan dengan Lembaga Kerjasama Bipartite, Lembaga Kerjasama Tripartite dan Perjanjian kerja bersama.

Peta Konsep

Pendahuluan

Penggunaan istilah Hubungan Industial sebenarnya merupakan keianjutan dari istilah Hubungan Industrial Pancasila. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para

peiaku proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada hiiai-nilai Pancasiia dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Artinya bahwa hubungan antar pekerja dengan pengusaha serta ikut keterlibatan pemerintah didalam memberika perlindungan, pengawasan dan penindakan (law enforcement) berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang 1945.

Kegiatan Belajar 11: Lembaga Kerjasama Bipartite, Lembaga kerjasama Tripartite dan Perjanjian Kerja Bersama

Kurang jelas dengan alasan apa dan sejak kapan kata Pancasila dihapuskan dari istilah tersebut. Berdasarkan literatur istilah HlP merupakan terjemahan labour relation atau hubungan perubahan? lstilah ini pada awalnya menganggap oahwa hubungan ketenaga kerjaan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, dengan melihat perkembangan dan kenyataan yang ada bahwa masalah hubungan kerja antar pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek lain yang cukup luas. Dengan

demikian, hubungan ketenagakerjaan tidaklah terbatas hanya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha saja, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah. Bertolak dari hal tersebut melalui kesepakatan Bersama LKS Tripartit Nasional Nomor 9 Tahun 1985, maka istilah hubungan diganti dengan istilah hubungan industrial (industrial relation).

Berdasarkan Pedoman Pelaksana HIP Departemen Tenaga Kerja, pengertian HlP ialah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia. Untuk itu sebagai wujud pelaksana hubungan kerja antara pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah harus sesuai dengan jiwa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila, artinya segala bentuk perilaku semua subjek yang terkait dalam proses produksi harus mendasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila secara utuh.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekeria/buruh, dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila clan UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945). Jadi pelaksanaan hubungan kerja itu harus senantiasa dijiwai oleh sila Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradap, persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpln oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan dan Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Hubungan industrial yang merupakan sistcm hubungan dimana pemerintah ikut campur tangan didalamnya, maka baik dalam proscé produksi maupun kebijakan-kebijakan yang diberikan dalam rangka untuk menciptakan ketenangan kerja di lingkungan pcrusahaan, Tentunya pada setiap negara, hubungan industrial sclalu berbeda beda, hal ini sangat dipengaruhi oleh kebiasaan, budaya dan pandangan hidup mereka masing-masing. Untuk di lndonesia sudah jelas ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 645/Men/1985 bahwa

sebagai pedoman di dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dinamakan Hubungan Kerja industrial Pancasila.

Tujuan hubungan industrial jangka panjang sesuai dengan cita-cita proklamasi adalah terciptanya masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, sedangkan tujuan jangka pendeknya adalah terciptanya ketenangan kerja di perusahaan (industrial peaces). Adapun ciri-ciri khusus dari HlP, antara lain:

Pemerintah ikut campur dalam kepentingan umum

lndividu bebas memilih pekerjaan;

Pekerja dengan pengusaha sebagai partner.

Sebagai negara berkembang yang mempunyai penduduk lebih dari 200 (dua ratus) juta jiwa yang belum sepenuhnya mendapat kesempatan kerja, maka di dalam pelaksanaan hubungan kerja, pemerintah masih tetap ikut campur di dalam memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam rangka melindungi dan meningkatkan kesejahteraan. Disamping itu, untuk pelaksanaan hak asasi manusia, pekerja/buruh diberi kesempatan untuk memilih sesuai bakat dan kemampuan yang dimiliki.

Sebagai partner yang mempunyai kedudukan yang sama, maka dalam mengembangkan Derusahaan, pengusaha wajib bekerja sama untuk saling membantu karena sebagai pemilik modal, ia tidak bisa bekerja sendiri tanpa adanya keterlibatan pekerja/buruh.

Sementara hubungan industrial di luar negerl, misalnya di Amerika Serikat dan Eropa yang lebih bersifat individualis atau kapitaiisme, dimana kepentingan individunya yang sangut di tonjolkan. Jadi jelasiah bahwa paham hubungan Industrial di tiap negara berbeda-beda. Akan tetapi, hal ini tidak menjadi masaiah karena sebagai pedoman tentunya harsu disesuaikan dcngan situasi dan kondisi di negara masing-masing. Daiam implementasinya diharapkan hubungan industrial dan peiaksanaannnya dalam proses produksi berfungsi dengan baik sehingga sesuai dengan tujuannya, yaitu ketenangan kerja dan teriaksananya pengembangan usaha.

1. Lembaga Kerjasama Bipartite

   Dalam meiaksanakan prinsip hubunagan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosiai yang sama antara pekerja, pengusaha dan

pemerintah, sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang saling berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah.

Lembaga kerjasama bipartite adalah suatu lembaga atau badan di dalam suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari wakilwakil pekerja dan wakil-wakil pengusaha yang merupakan forum konsultasi dan komunikasi untuk memecahkan masalah bersama, seperti: produktivitas kerja, disiplin kerja, ketenangan kerja dan ketenangan usaha.

Tujuan dari lembaga kerjasama bipartite ini adalah untuk mengembangkan hubungan industrial yang serasi pada tingkat perusahaan, guna mencapai:

a. Tercapainya kedamaian, ketenangan dan ketentraman bekerja, peningkatan kesejahteraan pekerja, perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan.

b. Perkembangan motivasi serta partisipasi pekerja sebagai partner pengusaha di perusahaan serta diperlakukannya pekerji sesuai dengan harkat dan martabat manusia;

c. Meningkatkan manfaat perusahaan dalam rangka menunjanj pembangunan nasional di bidang pertumbuhan ekonomi;

d. Tercapainya stabilitas di sektor industri dalam rangka menunjang ketahanan nasionai;

e. Tercapainya perluasan kesempatan kerja.

Kewenangan yang dimiliki oleh lembaga lni adalah:

a. Memberikan saran dari hasil kesepakatan dalam sarasehan dari kedua belah anggota dari unsur pekerja dan pengusaha mengenai hal-hal yang perlu diadakan perbaikan atau perubahan demi kebaikan bersama;

b. Memberikan rekomendasi pada pengusaha agar masalah-masalah yang dianggap penting untuk segera diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan;

c. Mengingatkan kembali kepada pengusaha terhadap kesepakatan dari anggota lembaga kerjasama bipartite yang sudah pernah diajukan, tetapi belum pernah terealisasi atau belum dilaksanakan oleh pihak perusahaan.

Pengurus lembaga kerjasama bipartite dipilih dari wakil pekerja dan wakil pengusaha dengan jalan musyawarah untuk mufakat yang bersifat kekeluargaan. Mekanisme kerja kelembagaan adalah mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam sebulan atau setiap kali dipandang perlu dengan para anggota yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh atau dari pengurus lembaga kerjasama bipartite guna menetapkan dan membahas agenda pertemuan sesuai dengan kebutuhan.

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengharuskan setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian secara bipartite oleh Alternative Dispute Resolution (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi. Secara Umum negosiasi merupakan upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerjasama yang harmonis dan kreatif. Tata cara

penyelesaian perselisihan secara bipartite [negosiasi) terdapat dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

2. Lembaga Kerjasama Tripartite

Lembaga kerjasama tripartite adalah lembaga konsultasi konsultasi dan musyawarah antara wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah untuk memecahkan berbagai permasaiahan yang timbul secara bersama-sama di bidang ketenagakerjaan. Lembaga kerjasama tripartite terdiri atas:

a. Lembaga Kerjasama Tripartite Nasional, provinsi dan kabupaten/kota;

b. Lembaga Kerjasama Tripartite Sektoral Nasional, provinsi dan kabupaten/kota.

Keanggotaan lembaga kerjasama tripartite terdiri dari unsup pemerintah, organisasi pengusaha dan SP/SB. Landasan hukum yang digunakan adalah

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

b. Undang-UndangNomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah;

c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 645/Men/1985 tentang Pelaksanaan HIP.

Lembaga kerjasama tripartite ini mempunyai tujuan, antara lain

a. Menciptakan kesamaan bahasa dan langkah tiari ketiga unsur dalam memandang, memecahkan dan menyelesaikan masalah ketenagakerjaan;

b. Menciptakan kerjasama dalam menangani masaiah ketenagakerjaan;

c. Merumuskan kebijakan ketenagakerjaan nasionai, regional dan sektoral;

d. Menjadi wadah pengembangan gagasan kerjasama dari ketiga unsur yang serasi guna mewujudkan hubungan industrial yang mantap;

e. Tercapainya ketenangan kerja dan keiangsungan usaha.

3. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan' antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat

buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pasa11 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Bila dicermati ketentuan tersebut dapat dikatakan bahwa isi dari PKB semata-mata memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Untuk keseragaman PKB, Menteri Tenaga Kerja melalui Peraturan Menteri Nomor 01 Tahun 1985 menetapkan tata cara pembuatan PKB yang ruang lingkup substansinya diatursebagai berikut:

a. Pihak-pihak yang membuat PKB, yaitu memuat uraian mengenai identitas pihak-pihak yang mengadakan atau membuat PKB meliputi: Nama, tempatkedudukan serta alamatmasing-masing. Bagi pekerja, disebutkan nomor dan tanggal pendaftaran serikat kerja dari Departemen Tenaga Kerja, sedangkan bagi pengusaha disebutkan akte dan surat izin usaha;

b. Ketentuan umum, yaitu cakupan/luas keberlakuan dari PKB yang dibuat terhadap pihak yang mengadakan termasuk anggota serikat pekerja, seluruh pekerja di perusahaan atau cabang-cabang perusahaan;

c. Hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja, seperti persyaratan penerimaan kerja, masa percobaan, status pekerja, PHK;

d. Mengenai hari kerja dan jam kerja, termasuk lembur, istirahat dan cuti yang disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

e. Mengenai dispensasi bagi pekerja untuk tidak bekerja, misalnya : ada keluarga yang sakit/meninggal, pernikahan.

f. Pengupahan, yang memuat sistem pengupahan termasuk kenaikan upah, premi dan bonus (Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan dan Peraturan-Peraturan Pelaksanaannya);

g. Hal-hal yang berkaitan dengan jaminan sosial, yaitu mengenai peratan dan pengobatan bila

pekerja sakit, Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja jo. Peratnran Pemerintah Nonmr 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamina Sosial Tenaga Kerja)

h. Aturan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja);

i. Mengenai tata ternb kerja, dlsiplin ditempat kerja, termasuk peringatan dan skorsing

j. Cara menyelesaikan perselisihan;

k. Mengenai masa berlaku, perubahan dan perpanjangan.

PKB disusun oleb pengusaha dan SP/SB yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah unmk mencapai mufakat. Para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh serikat pekeria/serikat buruh atau beberapa SP/SB di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha.

Masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun dan harm dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (saw) raisu berdasarkan kesepakatan tannins antara senbt pekena/serkat buruh dengan pengusaha. Dalam Pasal 124 ayat 1 Undang-Undazg Humor 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa PKB paling sedikit memuat:

a. Hak dan kewajiban pengusaha;
b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat bumh sari: pekerja/bumh;
c. langka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB;
d. Tanda tangan para pihak pembuat PKB.

Rangkuman

Lembaga kerjasama bipartite adalah suam lembaga atau badan di dalam suam perusahaan yang anggotanya terdri' dari wakil-wakil pekerja dan wakil-wakil pengusalia yang merupakan forum konsultasi dan komunikasi unmk memecahkan masalah bersama.

Lembaga keriasama tripartite adalah lembaga konsulmsit komunikasi dan musyawarah antara wakil peketia, pengusaha dan pemerimah untuk memecahkan berbagai permasalahan yang timbul secara bersama-sama di bidang ketenagakerjaan.

PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung Jawab di bidang ketenagakerJaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja.

Tugas-Tugas

1. Jelaskan apa yang anda ketahui tentang lembaga kerjasama bipartite!
2. Jelaskan apa yang anda ketahui tentang lembaga kerjasama tripartite!
3. Jelaskan apa yang anda ketahui tentang Perjanjian kerja bersama!
4. Jelaskan pemerintah dalam lembaga kerjasama tripartite!

Daftar Pustaka

Anonim, Pedoman Pelaksaaan Hubungan Industrial pancasila dengan Petunjuk Operasional, Cet ll, (Jakarta: Yayasan Tripartit, 1987)

Lalu Husni, Penyelesaian Perseh'sihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004]

Sehat Damanik, Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta : DSS Publishing, 2007)

Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Yogyakarta: PUStaka Yustisia, 2008)

Soedariadi, Op. Cit, hal. 22

Abdul Hakim, Loc. cm, hal, 48

Anonim. Pedoman Pelaksaaan Hubungan Industrial pancasila dengan Petunjuk Opersional. Cet ll, (lakarta: Yayaan Tripartit, 1987). hal. 9

Pasal 1 angka 16 UUTK

Ibid, hal. 25.

Ibid, hal 18

Lalu Husni. Op. Cit. hal, 33.

Soedariadi, Loc. Cit. hal. 36.

Ibid. hal. 34.

Lalu Husni. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, (Jakarta : PT. Raia Granndo Persada, 2004). hal. 53. bahwa kata negosiasi berasal dari bahasa lnggris, yaitu negotiation yang berarti perundingan atau musyawarah.

Soedarjadi. Op. Cit, hal. 38.

Lalu Husni, Op. Cit, hal, 67-69.

Ibid. hal, 75.

BAB 7

SARANA-SARANA HUBUNGAN INDUSTRIAL

Kompetensi Dasar

Mahasiswa mampu menelaah dan mendeskripsikan Lembaga Peradilan Perburuhan, Peraturan Ketenagakerjaan dan Pendidikan Perburuhan.

Peta Konsep

Pendahuluan

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan iasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada

nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sehingga apabila kerjasama yang telah dijelaskan sebelumnya itu tidak tercipta maka masalah yang timbul dalam hubungan kerja tersebut akan diselesaikan melalui proses hukum.

Kegiatan Belajar 12: Lembaga Peradilan Perburuhan, Peraturan Ketenagakerjaan dan Pendidikan Perburuhan

1. Lembaga Peradilan Perburuhan

   Apabila suatu masalah perselisihan industrial tidak dapai diseiesaikan oieh Pegawai Perantara sesuai dengan ketentuan yang beriaku, maka masaiah tersebut periu diajukan oleh Pegawas Perantara kepada lembaga P4 Daerah atau P4 Pusat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.1 Seteiah hampir 50 tahun (Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957) tentang penanganan perseiisihan hubungan industrial atau PHK ditangani P40 dibawah naungan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi (Disnakertrans). Selanjutnya dengan keiuarnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, penanganannya beralih ke Pengadilan

Hubungan Industrial (peradilan khusus) yang berada pada Iingkungan peradilan umum yang berlaku mulai tanggal 14 Januari 2005, namun dengan alasan tertentu, ditunda 1 (satu) tahun menjadi tangga] 14 Januari 2006, berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan mulai berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pencanangan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah dilakukan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia di Padang, Sumatera Barat pada tanggai 14 Januari 2004.

Pengadilan Hubungan industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan pengadilan umum (Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Kewenangan mutiak atau kompetensi absolut dari PHI ini terdapat dalam Pasal 56 UndangUndang Nomor 2 Tahun 2004, yakni PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar SP/SB dalam 1 (satu) perusahaan.

PHI dalam menjalankan kewenangannya dilengkapi dengari Fungsionaris Pengadilan. Yang dimaksud dengan Fungsionarié Pengadiian adaiah orang-orang atau mereka yang kedudukan atau jabatan dan tugasnya membuatpengadiian itu berfungsi sebagaimana mestinya. atau dengan kata lain, fungsionaris pengadilan lalah para pctabat yang oleh negara telah diserahi tugas untuk menjadi pcnyelenggara atau pelaksana fungsi pengadilan sebagaimana mestinya.

Yang meniadi fungsionaris PHI pada Pengadilan Negeri (PN), sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terdiri dari Hakim, Hakim Ad-Hoc. Panitera Muda, dan Panitera Pengganti. Sebagal organ pengadilan, hakim memegang peranan panting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan. Demikian halnya dengan hakim pada PHI. Hakim pada PHI merupakan hakim karier pada PN yang ditugas

pada PHI dan hakim Ad-Hoc merupakan hakim yang pengangkatannya atas usul SP/SB dan organises pengusaha. Hakim PHI diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung (P353161 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Hakim ad-Hoc PHI diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua MA. Calon hakim Ad-Hoc diajukan oleh Ketua MA dan nama yang disetujui Menteri atas usul senkat pekeria/serikat buruh atau organisasi pengusaha.

Dalam pengadnlan, kepaniteraan juga merupakan salah satu bagian yang panting khususnya dalam penyelenggaraan administrasi pengadilan maupun jalannya persidangan. Kepaniteraan adalah suatu badan/atau Iembaga dalam pengadilan yang bertugas untuk menyelenggarakan kegIatan administratif/tulis-menulis/ pencatatan-pencatatan dalam melaksanakan tugas pengadilan sehari-hari (di atur dalam Pasal 74~80 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Pada setiap PN yang telah ada PHI dibentuk Sub-Kepaniteraan PHI yangd ipimpin oleh seorang Panitera Muda. Dalam melaksanakan tugasnya

Panitera muda dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti. Adapun yang menjadi tugas dari kepaniteraan PHI, antara lain:

a. Menyelenggarakan administrasi PHI;

b. Mencatat semua daftar perselisihan yang diten’ma dalam buku perkara.

2. Peraturan Ketenagakerjaan

Untuk tertibnya kehidupan dalam masyarakat perlu adanya peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangaq ketenagakerjaan diharapkan mempunyai fungsi untuk mempercepak pembudayaan sikap sosial dan sikap mental HIP, karena itu segala peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakeriaan yang ada perlu disesuaikan dengan jiwa dan semangat HIP. Pemerintah dewasa ini sudah banyak mengeluarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang bertujuan agar dapat menjadi pedoman dan sebagai dasar untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban dalam mengembangkan usaha, serta dapat membantu penyelesaian perselisihan

hubungan industrial dan masalah-masalah lain yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan.

3. Pendidikan Perburuhan

Pendidikan dan penyuluhan dalam hubungan ketenagakerjaan adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan perorangan maupun kelompok secara konsepsional untuk memberikan dan/atau menyampaikan pengetahuan di bidang hubungan industrial dan masalah-masalah lain yang berkaitan denganitu.

Ciri spesifik HIP tidak saja memerlukan perubahan sikap sosial maupun sikap mental pelaku-pelakunya, akan tetapi juga pengetahuan dan ketrampilan dibidang pengelolaan organisasi, itu organisasi ketenagakerjaan maupun organisasi pengusaha. Mengingat hal tersebut orientasi pendidikan HIP supaya diarahkan pada segi-segi:

a. Segi pemantapan ideologi Negara;

b. Segi pemhinaan mental spiritual;

c. Segi pembinaan penyuluhan dan ketrampilan pengelolaan organisasi ketenagakerjaan dan pengusaha.

Kesemua itu menjadi tanggung jawab bersama para pelaku proses produksi.

Pelaksanaan pendidikan perburuhan ini sedapat mungkm dilikakan dalam pola tripartite, yaitu dengan melibatkan unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah sebagai peserta. Corak pendidikannya juga bersifat umum dan bersifat spesialisasi, dilakukan secara bertingkat dan berkesinambunga, sehingga para peserta akan memperoleh pengetahuan yang utuh dan berkelanjutan. Adapun bentuk-bentuk pendidikan perburuhan, antara lain:

a. Pendidikan formal, yaitu dengan memasukkan masalah ketenagakerjaan dalam kurikulum di sekolah-sekolah yang diharapkan akan segera menghasilkan calon peserta proses produksi (tingkat SMU, Akademi dan Perguruan Tinggi)
b. Pendidikan non formal, yaitu melalui kursus, penataran, seminar dan lain-lain;
c. Pendidikan informal, dimana seseorang dapat mengetahui dan memiliki pengetahuan, penghayatan dan tingkah laku tanpa diorganisir melewati pendidikan formal dan non formal.

Rangkuman

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan pengadilan umum (Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). fungsionaris PHI pada Pengadilan Negeri (PN), sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terdiri dari Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti. Sebagai organ pengadilan, hakim memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan.

Pendidikan dan penyuluhan dalam hubungan ketenagakerjaan adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan perorangan maupun kelompok secara konsepsional untuk memberikan dan/atau menyampaikan pengetahuan di bidang hubungan industrial dan masalah-masalah lain yang berkaitan dengan itu.

Tugas-Tugas

1. Apakah yang dimaksud dengan Peradilan Perburuhan?
2. Apakah fungsi peradilan perburuhan?
3. Apakah yang dimaksud dengan pendidikan perburuhan?

Daftar Pustaka

A. Ridwan Halim. *Pokok-Pokok Peradilan Umum di Indonesio dalam Tanya jawab*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1987), hal, 5

A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya jawab* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990)

Thoga M. Sitorus*, Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah* (Pasca Reformasi), (Medan: Bina Media Perintis, 2007)

Yayasan Tripartite Nasionai, *Pedoman Pelaksanakan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dengan Petunjuk Operasional,* (Jakarta: PT. Bukit Sura Mitra Garfika)

Yayasan Tripartite Nasional, *Pedoman Pelaksanakan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dengan Petunjuk Operasional,* (Jakarta: PT. Bukit Sura Mitra Garfika), hal, 43.

Thoga M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi),* (Medan : Bina Media Perintis, 2007), hal, 83.

A. Ridwan Halim, *Pokok-Pokok Peradilan Umum* di Indonesia dalam Tanya Jawab, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1987), hal, 5

A. Ridwan Haiim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya jawab*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990), hal. 13. Bahwa antara susunan staf panitera pada PN dan pada PT terdapat sedikit perbedaanr yakni jurusita, yang hanya terdapat pada staf panitera PN dan tidak terdapat pada susunan staf PT.

Yayasan Tripartite Nasional, Op. Cit, hal, 18.

Soedariadi, Op. Cit, hal, 46.

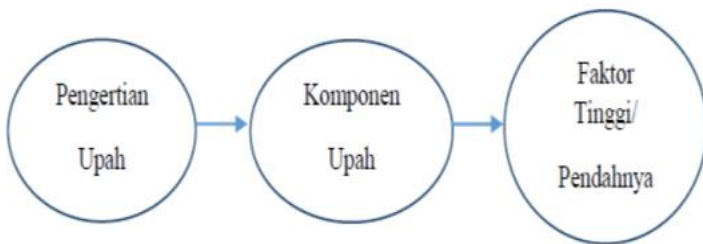
Yayasan Tripartite Nasional, Op. Cit., hal, 20

BAB 8

PENGUPAH

Kompetensi Dasar

Mahasiswa mampu menjelaskan dan mengembangkan Pengertian Upah, Komponen Upah dan Faktor yang Mempengaruhi Tinggi/Rendahnya Upah.

Peta Konsep

Pendahuluan

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas dimanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja buruh berhak memperoleh penghasilan yang

memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, di mana jumlah pendapatan pekerja/buruh berhak memproleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, di mana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaanya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara waiar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, kesehatan, rekreasi.dan jaminan hari tua.

Permasalahan pengupahan tidak jarang meniadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan/atau unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang- Undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan Secara profesional, mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.

Kegiatan belajar 13: Pengertian Upah, Komponen Upah dan Faktor yang Mempengaruhi Tinggi/Rendahnya Upah.

Aspek teknis bidang pengupahan tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah ditetapkan. Mulai dari penetapan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupten/kota (UMK), upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) dan upah sundulan.

Aspek ekonomis bidang pengupahan lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun secara mikro, yang secara operasional kemudian memepertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga baimana implementasinya di lapangan. Di tingkat perusahaan kemudian diterjemahkan bagaimana sistem gajian dalam suatu perusahaan dirancang, sehingga kebijakan kenaikan upah minimum tetap dapat mendorong produktivitas kerja pekerja/buruh dan tidak membebani cashflow perusahaan.

Aspek hukum bidang pengupahan meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah. Secara hukum, kesemua ini harus dipahami dasar dan falsafahnya, kemudian dipadukan dengan aspek lain (aspek teknis dan aspek ekonomis).

Ada beberapa kasus yang terkait dengan kekurangan upahi termasuk uang pesangon yang terakumulasi beberapa tahun sering mencuat ke permukaan dan memicu konflik yang berkepanjangan. Penanganannya mulai dari tingkat perusahaan, dinas/instansi yang membidangi ketenagakerjaan, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan/atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat [P4P), kantor bupati/walikota, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten kota, kantor gubernur, DPRD Provinsi dan sampai ke pusat, bahkan tidak jarang sampai juga ke pengadilan.

Berdasarkan uraian tersebut, tampak jelas bahwa para pihak harus benar-benar memahami ketiga aspek secara komprehensif, sebagaimana telah dipaparkan diatas. Ketika salah satu pihak berpegabf

hanya pada satu aspek dan apalagi "main pokoknya", akhirnya sulit ditemukan keputusan yang bijak. Iika demikian, konflik tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu, sangat keliru jika ada sebagian pihak berpendapat bahwa bidang ketenagakerjaan hanyalah masalah normatif (undang-undang], karena faktanya dimensi ketenagakerjaan sangat kompleks, seperti masalah pengupahan ini.

1. Pengertian Upah

   Yang di maksud dengan upah adalah:

   a. Hak pekerja/buruh yang di terima dan di nyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh yang keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 UUTK).

   b. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau

akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundangUndangan, dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh Sendiri maupun keluarganya (Pasa 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menetukar bahwa majikan dibawah sumpah dipercaya atas keterangannya mengenai biaya upah yang diperjanjikan pembayarannya untuk tahun silam, jumlah uang muka selama tahun yang berjalan dan mengenai lamanya waktu perjanjian persewaan.

Definisi mengenai upah juga ditetapkan oleh DPPN Tahun 1970, upah ialah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atas jasa yang dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu

persetujuan undangundang dan peraturan, dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti sekali bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seseorang dapat mewujudkan impian cita-citanya sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangat mempengaruhi penerimaan upah.

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-Iaki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

2. Komponen Upah

Pemberian upah yang tidak termasuk dalam bentuk uang asal tidak melibihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah. karena bias jadi imbalan tersebut bukan komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Xena Nomor 07/MEN/1990 tentang pengelompokkan komponen upah dan pendapatan non upah disebutkan bahwa:

a. Yang termasuk komponen upah adalah:

    1) Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau janis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;

2) Tunjngan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang dabenkan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti: tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahann tunjangan kehamilan, tunjangan makan, dan tunjangan transport;

3) Tujangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok;

b. Yang tidak termasuk komponen upah, antara Iain:

a. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk menmgkatkan kesejahteraan buruh, seperti: fasilitas kendaraan antar jemput, pembenan makanan secara cuma-cuma, sarana

Ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi. kantin dan Iain-lain;

b. Bonus adalah pembayaran yang dlterima buruh dari basil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi meleblhi target produksi yang normal atau karena pemngkatan produktifitas;

c. Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.

Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi/Rendahnya Upah

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah, antara lain:

1. Penawaran dan Permintaan.

   Satu penawaran dari tenga kerja tinggi Karena mempunyai keahlian/skill, sedangkan permintaan untuk rekrutnya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi bila penawaran rendah/undur skill, sedangkan permintaan banyak upah cenderung rendah.

2. Organisasi Serikat Pekerja

   Lemah dan kuatnya serikat pekerja di dalam melakukan bargaining akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah;

3. Kemampuan untuk Membayar

   Meskipun ada tuntutan dari pekerja, kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha;

4. Produktivitas

   Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan cenderung naik, tetapi pembakuan prestasi kerja sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat terealisasi;

5. Biaya hidup

   Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar, upah cenderung tinggi, tetapi apabila didaerah terpencil/desa, upah cenderung rendah;

6. Pemerintah

   Kebijakaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah, Contoh: penetapan upah minimum regiona/sektorai merupakan batas paling rendah daiam pembayaran upah dan biasanya tiap tahun upah selaiu naik.

Rangkuman

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hale pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan komponen upah.

Tugas-Tugas

1. Berikan kesimpulan dari pengertian upah menurut para pakar hukum ketenagakerjaan
2. Sebutkan dan jelaskan komponen upah menurut aturan ketenagakerjaan!
3. Jelaskan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tinggi/ rendahnya upah pekerja!
4. Jelaskan peran pemerintah dalam penentuan upah pekerja!

Daftar Pustaka

Abdul Khakim, Seri Hukum Ketenagakerjaan, Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006)

Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004)

Sehat Damanik, Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta : DSS Publishing, 2007)

Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008)

Abdul Khakim, Seri Hukum Ketenagakerjaan, Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), Hal, 1

Ibid, had, 3.

Soedarjadi, Op. Cit, hal, 73. Lalu Husm, LOC. Cit., hal, 151.

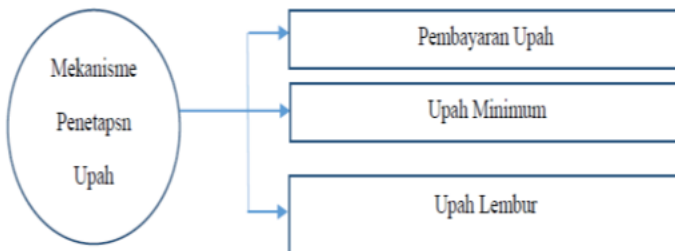
Soedarjadi, Loc. Cit, hal, 73

BAB 9

SISTEM PENGUPAHAN

Kompetensi Dasar

Mahasiswa dapat menjelaskan dan menelaah Mekanisme Penetapan Upah, Ketentuan Pembayaran Upah, Upah minimum dan Upah Lembur.

Peta Konsep

Pendahuluan

Permasalahan pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan/atau uniuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum

yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Kegiatan belajar l4: Mekanisme Penetapan Upah, Ketentuan Pembayaran Upah, Upah minimum dan Upah Lembur

1. Mekanisme Penetapan Upah

   Pada dasarnya upah dapat ditetapkan atau ditentukan melalui:

   a. Perjanjian kerja;

   b. Peraturan perusahaan;

   c. KKB/PKB.

   Dalam rangka mendapatkan penghasilan yang layak sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat, maka pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang melindungi pekerja/buruh dibidang pengupahan, yaitu :

   a. Upah minimum;

   b. Upah lembur;

   c. Upah pembayaran pesangon;

d. Denda dan potongan;

e. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan atau melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan.

2. Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha tidak boleh diskriminasi antara pekerja pria dan pekerja wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 yang merupakan ratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951).

Upah tidak dibayar, apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981), prinsip ini dikenal dengan asas ”*no work no pay*". Asas ini tidak berlaku mutlak, maksudnya dapat dikesampingkan dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan.

Adapun penyimpangan yang dapat dilakukan terhadap asas ini, antara lain:

a. Pekerja/buruh sakit sehiingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, lstri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia;

d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menialankan kewajiban terhadap negara;

e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menialankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijaniikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan

sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindan' pengusaha;

g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;

h. Pekerja/buruh melaksaakan tugas SP/SB atas persetujuan pengusaha; dan

i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan (Pasal 93 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit adalah

a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus persen) dari upah;

b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari upah;

c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh persen) dari upah;

d. Untuk bulan selanjutnya, dibayar 25 % (dua puluh lima persen) dari upah, sebelum PHK dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja, sebagaimana yang

dimaksud dalam Pasal 93 ayat 2 hurufc Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah

a. Pekerja/buruh menikah. dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;

b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

e. lstri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

f. Suami/istri, orang tua/mertua atau adik atau menantu meninggal dunia, dibayar selama 2 (dua) hari; dan

g. Anggota keluarga dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia, dibayar selania 2 (dua) hari (Pasal 93 ayat 3).

Upah mempunyai kedudukan yang strategis, daiam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi bcrdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak~ hak

lainnya dari pekerja/buruli merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadl kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

3. Upah Minimum

Sesuai Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-Ol/MEN 1999 Tentang Upah minimum, pengertian upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri darn upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan kebutuhan hidup layak (KHL) kepada pekerja/buruh yang paling rendah tingkatnya, yang merupakan periindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja/huruh yang mempunyai masa kerja maksimal 1 (satu) tahun. agar

memperoieh upah serendah-rendahnya sesuai dengan niiai kebutuhan hidup minimum.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigraw Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteiri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya Upah Minimum meliputi:

a. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seiuruh kabupaten kota dalam 1 (satu) wilayah provinsi;

b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) beriaku dalam (satu) wiiayah kabupaten/kota.

Di samping itu, upah minimum berdasarkan kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) disebut Upah Minimum Sektoral, yang terbagi meniadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektorai Kabupaten/Kota (UMSK). Sejalan dengan kewenangan Otonomi Daerah Mekanisme penetapan upah minimum juga mengaiami perubahan secara signifikan, yang ditetapkan oieh Gubernur.

a. Upah Minimum Provinsi (UMP)/ Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) berdaskan ususlan Komisi Peneiitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah.meiaiui Kanwii Depnaker setempat.

b. Upah Minimum Sektorai Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektorai Kabupaten/Kota (UMSK) atas kesepakatan Organisasi Pengusaha dan Serikat pekeria/buruh.

Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan (Pasal 6 Per Menaker Nomor PER-01/ MEN/1999):

a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)

b. lndeks Harga Konsumen (IHK)

c. Kemampuan, perkembangan dan keiangsungan perusahaan;

d. Upah pada umumnya beriaku di daerah tertentu da antar daerah;

e. Kondisi pasar kerja; dan

f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Dalam penetapan upah minimum yang ditetapkan setiap tahun oieh pemerintah bukanlah monopoli Indonesia saja melainkan keberadaannya sudah diakui secara internasionai, tetapi disetiap negara mempunyai cara dan pola yang berbeda dalam penerapannya sesuai dengan kondisionai yang ada. Organisasi Perburuhan intemasionai (1L0) sudah mengeluarkan beberapa peraturan mengenai hal ini, seperti Konvensi Nomor 26 Tahun 1928 tentang mekanisme penetapan upah minimum dan Konvensi Nomor 131 serta rekomendasi Nomor 135 Tahun 1970 tentang penetapan upah minimum di negara berkembang. Indonesia merupakan negara berkembang dan berkepentingan daiam mengatur upah agar tidak terlalu menyolok kesenjangan dalam penerimaan upah pada batas, level bawah sehagai buruh kasar/biasa dengan level atas dalam lavel pimpinan.

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Perturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1996 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja

Nomor O3/MEN/1997 tentang Upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap. Ada beberapa jenis Upah pokok minimum adalah

a. Upah minimum sub sektoral regional adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu;

b. Upah minimum sektoral regional adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu;

c. Upah minimum regional/Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. UMR/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Berdasarkan petunjuk pelaksanaan UMR dan Upah Sundulan dari Direktur lendral (Dirjen) Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor B.407/N/BW/1995 tanggal 18 luni 1995, bahwa pemberian UMR perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

a. Dengan adanya kenaikan UMR, tidak boleh dilakuka“ pergeseran tunjangan tidak tetap (yang sebelumnya telah diberikanl menjadi tunjangan tetap dengan tujuan untuk memenuhi UMR;

b. Tunjangan-tunjangan yang selama ini telah diberikan, retail menjadi hak tenaga kerja dan harus tetap diberikan;

c. Khusus mengenai tunjangan transport, meskipun di sebaiknya tidak dimasukkan ke dalam komponen upah.

Upah minimum telah ditetapkan pada tahun 1996, namun sampai sekarang, masih ada yang menafsirkan UMP, dahulu disebut UMR sebagai upah standar, sehingga setiap kali ditetapkan UMP selalu mengundang protes yang datang dari kalangan organisasi, pekerja/buruh, Lembaga

Swadaya Masyarakat (LSM), DPRD, tidak menyetuiui atau menolak besarnya UMP yang ditetapkan dengan alasan terlalu kecil atau tidak cukup memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Nomor 01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Nomor 226/ MEN/2000 tentang upah minimum dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa setiap tahun pemerintah dalam hal ini Pemerintah Propinsi menetapkan UMP dengan tujuan keseiahteraan atau upah yang diterima pekerja/ bumh tidak merosot atau Iebih rendah dari perkembangan hargaharga di pasar dan inflasi atau dengan kata lain, upah yang diterima pekerja/buruh sesuai dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) seorang pekerja/buruh.

Berdasarkan Perturan Menteri Nomor 01/MEN/1999, dinyatakan bahwa UMP hanya berlaku bagi seorang pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, sedangkan dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, besarnya dirundingkan secara bipartite antara pengusaha dengan SP/SB untuk disepakati dan

sebagai standar untuk menetapkan upah yang hasilnya dimuat dalam penanjian kerja, peraturan perusahaan, dan PKB. Bagi perusahaan yang belum berdiri SP/SB, diharapkan supaya pekerja membentuk tim 5-10 orang mewakili para pekerja untuk berunding dengan pihak pengusaha dan sesuai dengan prinsip hubungan industrial, pengusaha sebagai mitra pekerja harus secara terbuka menerima permintaan pekerja untuk berunding

Dalam melaksanakan upah minimum berlaku ketentuan sebagai berikut

a. Perusahaan dilarang membayar upah Iebih rendah dari upah minimum;

b. Bagai pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam keadaan masa percobaan, upah diberikan serendah-rendahnya ubesar upah minimum;

c. Upah minimum harga berlaku bagi pekeria yang mempunyai masa kerla kurang dari 1 (satu) tahun;

d. Peniniauan besarnya upah pekeria yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu)

tahun dilakukan atas kesepakatan tertuli: antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha;

e. Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku. Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah;

f. Peniniauan besarnya upah bagi pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan PKB;

g. Bagi pekeria dengan sistem borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan yang bersangkutan;

h. Upah pekeria harian lepas ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah kehadiran dengan perhitungan upah sehari:

   1) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah 1 (satu) bulan dibagi 25 (dua puluh lima);

2) Bagi perusahaan dengan system waktu keria 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).

Upah Lembur

Pengertian Upah lemburadalah upah yang diberikan pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekeriaaa atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan dan hari kerja (7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan Pemerintah (Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaani dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE-O2/M/BW/ 1987). Hal ini berarti bila seorang pekerja/buruh telah bekerja melebihi 40 (empat puluh) jam seminggu, maka ia berhak menerima upah iembun Kendati pun demikian, menuruhi ketentuan yang berlaku, terdapat pembatasan atau pengaturan khusus terdapat pekerja/buruh tertentu yang tidak berhak atas upah lembur. Mereka itu tergolong pekeria staff, yakni pekerja yang tercantum dalam struktur organisasi perusahaan yang menjabat suatu jabatan yang memiliki kewajiban, tanggung jawab dan wewenang untuk membantu memikirkan dan melaksanakan

kebijaksanaan perusahaan dalam usaha mencapai dan melancarkan kemajuan perusahaan.

Pengusaha harus mempekerjakan pekeria/buruh sesuai dengan waktu keria yang telah ditetapkan dalam peraturan perundangundangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur. Dalam suatu ketentuan bahwa kegiatan lembur harus dilakukan atas perintah tertulis dari pengusaha dan disetujui secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan (Keputusan Menteri Tenaga Keria dan Transmigrasi Nomor 102 /Men /VI/ 2004 Pasal 6 ayat 1).

Ada suatu kewajiban bagi perusahaan untuk mempekerjakan pekerja dalam melakukan lembur, antara lain:

1. Membayar upah lembur pada pekerja yang melaksanakan keria lembur;
2. Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk istirahat secukupnya;
3. Memberikan makan dan minum sekurang-kurangnya 1.400 (seribu empat rams) kalori dengan harapan produktivitas meningkat, apabila pekerjaan dilakukan selama 3 (tiga) jam atau

Febih dan ketentuan ini tidak boleh diganti dengan uang.

Adapun yang menjadi komponen upah untuk dasar perhitungan upah lembur, terdiri dari :

1. Upah pokok;
2. Tunjangan jabatan;
3. Tunjangan kemahalan;
4. Nilai pemberian catu untuk karyawan sendiri.

Cara penghitungan upah lembur telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-7 2 / M EN / 1984 tentang dasar perhitungan upah lembur, sebagai berikut:

1. Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari biasa:
    a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
    b. Untuk tiap jam kerja berikutnya harus dibayar upah sebesar; (dua) kali upah sejam;
2. Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mmgguan dan/atau hari raya resmi:

a. Untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) Jam, apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah sejam;

b. Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam, apabila hari raya tersebutjatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 3 (tiga) kali upah sejam;

c. Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam, apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada saiah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.

Upah sejam dihitung dengan rumus:

1. Upah sejam bagi pekerja bulanan 1/173 upah sebulan;

2. Upah sejam bagi pekcrja harian 2/20 upah sehari;

3. Upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan 1/7 rata-rata hasil kerja sehari.

Rangkuman

Dalam rangka mendapatkan penghasilan yang layak sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat, maka pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang melindungi pekerja/buruh dibidang pengupahan.

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Perturan Menteri Tenaga Kerja Nomor OS/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1996 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

Upah lembur adalah upah yang diberikan pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dun dan hari kerja.

Tugas-Tugas

1. Jelaskan system mekanisme penetapan upah!
2. Jelaskan peran kebijakan pemerintah daiam penempan Upah kerja!
3. Jelaskan standarisasi upah minimum!
4. Jelaskan syarat penerima upah lembur daiam perusahaan!

Daftar Pustaka

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Keria indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasionai, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005).

Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadiian, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004)

M. Thoga Sitorus, Masalah Ketenagakeriaan di Indonesia dan Daerah (pasca reformasi), (Medan: Bina Media Perintis, 2007)

Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008)

Yayasan Tripartite Nasional, Loc. Cit., hal, 52.

Lalu Husni, Op. Cit, hal, 154-155.

lbid, hal. 153.

Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif, (Jakaarta: Bumi Aksara, 2005), hal, 194

Thoga M. Sitorus, Loc. Cit, hal. 52.

lbid, hal, 56.

Soedarjadi, Loc. Cit, hal, 78-79.

lbid, hal, 81.

Lalu Husni, Op. Cit., hal, 157.

Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum.

Penulis lahir di kota Medan, 28 Agustus 1981. Pendidikan dimulai dari SD Gajah Mada Medan tamat tahun 1994, MTS.s Pondok Pesantren Raudhatul Hasanah Medan tamat tahun 1997, MAN 2 Model Medan tamat tahun 2000, S1 Jurusan Akhwalus Syakhsiyah IAIN Sumatera Utara tamat tahun 2004, kemudian melanjutkan S2 di PPS Ilmu hukum Universitas Sumatera Utara dengan Tesis "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia ke Malaysia Studi Pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) di Kota Medan". Menyelesaikan S3 pada Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung (UNISBA) dengan desertasi berjudul "Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Memberikan Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja (Studi Analisis di Sumatera Utara)". Semenjak tahun 2009 sengabdi sebagai dosen tetap di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan, disamping itu juga aktif sebagai Dewan Pembina Serikat Buruh Muslim Indonesia (SARBUMUSI) Kota Medan dan Ketua RMI (Rabithah Ma'had Islamiyah) Nahdlatul Ulama Sumatera Utara.

الادارة العالية لجمعية
N
U
نهضة العلماء
١٣٤٤
1926

Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan terdiri dari sembilan bab masing-masing membahas antara lain, yakni Bab I berbicara tentang Sejarah Hukum Ketenagakerjaan, Bab II tentang Ketenagakerjaan, Bab III berbicara tentang Sistem dan Para Pihak Dalam Ketenagakerjaan, Bab IV terkait Dasar Hubungan Kerja dan terakhir Bab V terkait Perjanjian Kerja, Bab VI tentang Hubungan Industrial Pancasila, Bab VII tentang Sarana-Sarana Industrial, Bab VIII tentanag Pengupahan dan Bab IX tentang Sistem Pengupahan

Tentang Penulis

Arifuddin Muda Harahap

Penulis lahir di kota Medan, 28 Agustus 1981. Pendidikan dimulai dari SD Gajah Mada Medan tamat tahun 1994, MTS.s Pondok Pesantren Raudhatul Hasanah Medan tamat tahun 1997, MAN 2 Model Medan tamat tahun 2000, S1 Jurusan Akhwalus Syakhsiyah IAIN Sumatera Utara tamat tahun 2004, kemudian melanjutkan S2 di PPS Ilmu hukum Universitas Sumatera Utara dengan Tesis "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia ke Malaysia Studi Pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) di Kota Medan". Menyelesaikan S3 pada Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung (UNISBA) dengan desertasi berjudul "Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Memberikan Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja (Studi Analisis di Sumatera Utara)". Semenjak tahun 2009 sengabdi sebagai dosen tetap di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan, disamping itu juga aktif sebagai Dewan Pembina Serikat Buruh Muslim Indonesia (SARBUMUSI) Kota Medan dan Ketua RMI (Rabithah Ma'had Islamiyah) Nahdlatul Ulama Sumatera Utara.

Untuk akses **Buku Digital,**
Scan **QR CODE**

Media Sains Indonesia
Melong Asih Regency B40, Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
Email : penerbit@medsan.co.id
Website : www.medsan.co.id